ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

President
of the Treasury Board

Présidente
du Conseil du Trésor

Employment Equity in the Federal Public Service

2000–01

Canada

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

Employment Equity in the Federal Public Service

2000–01

Also available in alternative formats

© Her Majesty the Queen in Right of Canada,
Represented by the President of the Treasury Board, 2002

Catalogue No. BT1-9/2001
ISBN 0-662-66378-0

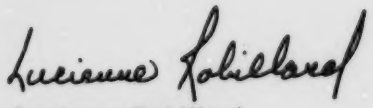
This document is also available in Adobe Acrobat format
on the World Wide Web at the following address:
http://www.tbs-sct.gc.ca/

PRESIDENT'S MESSAGE

Canada is a country that is rich in diversity, with people from many cultures, backgrounds and experiences. As an institution whose goal is to provide high quality service to our fellow Canadians, the Public Service should be reflective of this diversity. Such a workforce is much better prepared to provide Canadians with the exceptional service they expect and deserve.

It has been five years since the *Employment Equity Act*, applied to the Public Service. Much has been accomplished over that period to build a workforce that truly values and respects the abilities of persons in the employment equity designated groups – women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with a disability. We have stayed the course and made good progress in improving overall representation rates. But more work remains.

The Public Service of Canada is taking concrete steps to become a workplace of choice, one that is positioned to continue harnessing the talents of our current employees as well as attracting a new generation. We are committed to the reforms that will modernize the management of our human resources. We are committed to building an institution that is reflective of the diversity of the country. We are confident that we are moving in the right direction to have an innovative, representative workforce, and creating a supportive work environment that welcomes all qualified Canadians.



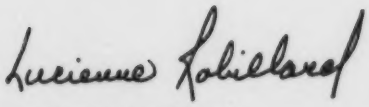
Lucienne Robillard
President of the Treasury Board
2002

SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2000–01 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



Lucienne Robillard
President of the Treasury Board

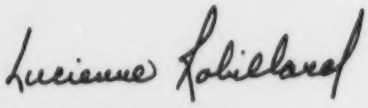
2002

SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2000–01 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



Lucienne Robillard
President of the Treasury Board

2002

Table of Contents

Introduction 1

The Commitment and the Challenge 1

What's in the Report 2

Employment Equity Act 3

Chapter 1
By the Numbers: Towards a Representative Public Service 5

2000–01 Employment Equity Statistical Highlights 5

Overall Representation 13

Gender 14

Employment Type 14

Occupational Category 14

Age 15

Departments and Agencies 17

Geographic Location 18

Salary 20

Hirings 20

Promotions 22

Separations 22

Technical Notes 23

Federal Public Service 23

Report Coverage 24

Federal Departments and Agencies 24

Term Employees 25

Data on Persons in the Designated Groups 25

Terminology 26

List of Tables 28

Chapter 2
Employment Equity Positive Measures Program: Working Together for Greater Impact 55
Results and Successes 56
Capacity Building 57
Tools 58
Supportive Workplace 58
Representation 59
Employment Equity Intervention Fund 60
Employment Equity Partnership Fund 62
Employment Equity Career Development Office 64
Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities 65
Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities 65

Chapter 3
Embracing Change in the Federal Public Service: From Thoughts to Action 67
Action Plan Elements 67
The Government's Endorsement 68
Implementing the Action Plan 69
Embracing Change Co-ordination Unit 69
Embracing Change Support Fund 70
Partnerships 71
A Promising Start 72
Departmental Capacity Building 72
Recognizing and Rewarding Leaders 72
Maintaining the Momentum for Change – External Advisory Group 73
Early Stories 73
Challenges and Opportunities 75
Challenges 75
Opportunities 76

Chapter 4
Reaching Out and Working with Our Partners 77
Introduction 77
Framework for Dialogue in the Federal Public Service 78
Employment Equity Champions' Forum 78
Executive Committee on Employment Equity 78
Interdepartmental Forum on Employment Equity 79
Ad Hoc Working Groups 79
Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN) for Employees with Disabilities 79
Strategic Advice 80
Creating Awareness 80
Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council 81
Task Force on an Inclusive Public Service 81
National Council of Visible Minorities 82
Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs 83
Declaration Form for Aboriginal Peoples 83
Employment Equity Compliance Audits by the Canadian Human Rights Commission 84
Partners in Employment Equity and Diversity Learning 85

Chapter 5
Best Practices in Departments and Agencies 87
Recruitment 87
Integration and Planning 88
Targeted Recruitment 88
Accountability and Awards 90
Retention 90
Training and Tools for Managers 91
Making the Workplace Inclusive for All Employees 91
Job Accommodation 92
Learning and Career Development 93

Conclusion 95

INTRODUCTION

Diversity is a reality in Canada—the population of this country is a reflection of the world. As a national institution, the federal Public Service seeks to be a workforce that reflects the rich diversity of Canadian society while embracing values of competence, non-partisanship, and professionalism as it addresses the central goal of improving the quality of life for all Canadians. The implementation of employment equity (EE) in the Public Service of Canada is about equipping this institution with the ideas, skills, talents and competencies to ensure that Canadians are well-served in a knowledge-based economy and society.

The Commitment and the Challenge

On January 30, 2001, the Speech from the Throne opening the 37th Parliament of Canada noted the government's desire to have a Public Service that is "innovative, dynamic and reflective of the diversity of the country—able to attract and develop the talent needed to serve Canadians in the 21st century." In his March 2001 *Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet heralded the emergence of a modern and enabled Public Service that can deliver different and better programs and services to Canadians and that is ready to meet the challenges of the knowledge economy.

In striving for a more modern and relevant Public Service that will continue to be among the best in the world, there are clear signals of the need to be people-centred and to appreciate that diverse backgrounds, perspectives, and approaches result in what the Clerk of the Privy Council signals as "better and more relevant service and stronger policy advice." The publication *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* presented a four-part agenda as the foundation for modernizing government management practices in delivering programs and services to Canadians. The citizen-focused approach to service delivery points to examining the way public servants work and their contribution to developing policy, delivering programs, providing services, and ensuring results for Canadians.

Last year, we noted the challenges faced by the Public Service in the area of human resources management. In the January 2001 Speech from the Throne, the Government of Canada "committed to the reforms needed for the Public Service of Canada to continue evolving and adapting."

At a time when the Public Service is seeking to renew itself to address its human resources challenges and the demographic realities of an aging institution, with about 45 per cent of employees being eligible to retire in the next 10 years, there are ample opportunities to become more representative and inclusive and thus better able to serve all Canadians. Success, however, requires that we seize opportunities—in hiring, retention, and improving workplace well-being—so that we can build a workplace that truly values and respects the abilities of persons in the designated groups: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities.

What's in the Report

In this, the ninth annual report on the implementation of employment equity in the Public Service of Canada, we can confirm that there is progress in improving the representation for all designated groups, although certain challenges remain, particularly with respect to members of visible minorities.

Chapter One, "By the Numbers: Towards A Representative Public Service," covers the statistical picture as required by the *Employment Equity Act*. It provides data for the April 1, 2000, to March 31, 2001, reporting period. Improvements in representation, hiring, promotion, and retention of persons in the designated groups are described. This chapter also presents historical data to help readers track progress in these areas.

Chapter Two, "The Employment Equity Positive Measures Program: Working Together for Greater Impact," presents results achieved during the third year of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP). This four-year program provides support in building institutional capacity for employment equity in federal organizations, facilitating implementation of the *Employment Equity Act*, and supporting the cultural changes required for establishing a representative and inclusive Public Service.

Chapter Three, "Embracing Change in the Federal Public Service: From Thoughts to Action," highlights achievements under the Embracing Change Action Plan that was endorsed by the Government of Canada in June 2000. This major initiative is a reinforcement of the government's commitment to address the persistent under-representation of visible minorities in the Public Service. Although it has been less than a year since implementation activities began, there has already been some

success as departments and agencies respond to the challenges. Much work remains to be done to reach the goal of a representative Public Service with respect to this designated group.

Chapter Four, "Reaching Out and Working With Our Partners," provides an update on the leadership role played by the Treasury Board of Canada Secretariat in the area of employment equity and some of the partnerships it has developed to help advance the goals of employment equity in the federal Public Service. This chapter also describes some of the tools developed as a result of these productive partnerships.

Finally, Chapter Five, "Best Practices in Departments and Agencies," explores the themes of recruitment, retention, learning and career development. It also outlines some of the innovations and best practices that departments and agencies have put in place to achieve their employment equity objectives and, in turn, make the corporate culture more welcoming to diversity.

Employment Equity Act

It has been five years since the *Employment Equity Act* applied to the federal Public Service, making this institution subject to obligations that are similar to those for the federally regulated private sector. For more than a decade, however, employment equity has been a guiding force in the federal Public Service. Initially following an employment equity policy and later observing the employment equity provisions in the *Financial Administration Act* and *Public Service Employment Act*, the legal foundation was strengthened with the passage of the 1995 *Employment Equity Act*.

Over the years, the Government of Canada has been steadfast in supporting the principles of employment equity and removing barriers to the full and equitable participation of designated group members in federal workforces. Senior officials of the Public Service of Canada have also been engaged in fostering and managing diversity, addressing hiring, retention, learning, and career development of public service employees.

The Government of Canada's commitment and the leadership and diligence on the part of many players is bearing fruit, as evidenced not only by our statistical performance but also by the programs and initiatives that departments have been undertaking to implement employment equity and strengthen diversity. While some of the latter are described in detail in Chapter 5, it is worth highlighting our progress by the numbers. When we compare the situation described in our 1995–96 annual report with that in our

current report, it is clear that we have improved the overall representation for each designated group. Representation of each group increased — women, 52.1 per cent from 48.2 per cent; Aboriginal peoples, 3.6 per cent from 2.3; persons with disabilities, 5.1 per cent from 3.1; and persons in a visible minority group, 6.1 per cent from 4.5.

These improvements should not, however, lead to complacency and detract from the fact that work remains to be done in removing barriers, becoming inclusive and, ultimately, a workplace of choice. Employment equity still matters because the participation of women in the Executive category needs to be increased. Employment equity for Aboriginal peoples still matters because retention issues and a broader distribution throughout the Public Service need to be dealt with. Employment equity still matters because workplace accommodation issues, hiring, and career progression for persons with disabilities still need to be addressed. Employment equity for visible minorities still matters because the Embracing Change Action Plan needs to be implemented, and overall representation in the management ranks needs to increase. And, employment equity matters for all as we understand and respect differences and recognize the contributions of all Canadians.

The *Employment Equity Act* states that "five years after the coming into force of this Act and at the end of every five-year period thereafter, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act, including the effect of those provisions shall be undertaken by such committee of the House of Commons as may be designated or established by the House for that purpose." This will undoubtedly provide an opportunity to reflect on how far we have come, what else needs to be done, and the role of legislation in serving as a catalyst for becoming truly representative and inclusive.

CHAPTER 1
BY THE NUMBERS: TOWARDS A REPRESENTATIVE PUBLIC SERVICE

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 2000, to March 31, 2001. Consistent with the pattern noted in previous reports, the federal Public Service continues to show progress in becoming more representative, with increases for all designated groups. The data also point to significant improvements in the percentage of designated group members among employees hired.

2000–01 Employment Equity Statistical Highlights

WOMEN

- ***More than half of all employees were women (52.1 per cent), a slightly higher proportion than last year.***
- ***The number of both indeterminate and term employees increased. A little over half of all indeterminate employees (50.5 per cent) were women, up slightly from a year ago (49.7 per cent). Women continued to make up more than 6 in 10 of term employees (61 per cent), not much different from previous years. Two out of five seasonal employees were women, up from last year.***
- ***Approximately 1 in 3 employees in the Executive category were women, an increase to 30 per cent from 28.4 per cent last year.***
- ***One third of all employees working outside Canada were women.***
- ***As the proportion of women in the Public Service has increased, so has the proportion of women who are also members of another designated group (for example, women with disabilities), now at 16.5 per cent compared to 14.3 per cent in 1999–2000.***

CHAPTER 1
BY THE NUMBERS: TOWARDS A REPRESENTATIVE PUBLIC SERVICE

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 2000, to March 31, 2001. Consistent with the pattern noted in previous reports, the federal Public Service continues to show progress in becoming more representative, with increases for all designated groups. The data also point to significant improvements in the percentage of designated group members among employees hired.

2000–01 Employment Equity Statistical Highlights

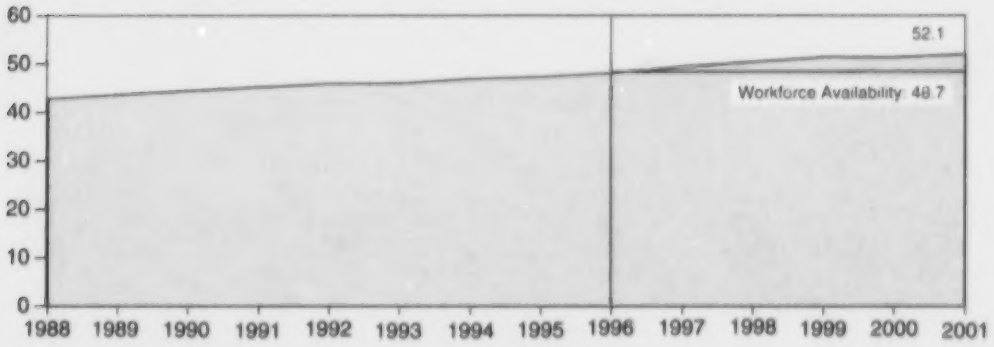
WOMEN

- ***More than half of all employees were women (52.1 per cent), a slightly higher proportion than last year.***
- ***The number of both indeterminate and term employees increased. A little over half of all indeterminate employees (50.5 per cent) were women, up slightly from a year ago (49.7 per cent). Women continued to make up more than 6 in 10 of term employees (61 per cent), not much different from previous years. Two out of five seasonal employees were women, up from last year.***
- ***Approximately 1 in 3 employees in the Executive category were women, an increase to 30 per cent from 28.4 per cent last year.***
- ***One third of all employees working outside Canada were women.***
- ***As the proportion of women in the Public Service has increased, so has the proportion of women who are also members of another designated group (for example, women with disabilities), now at 15.5 per cent compared to 14.3 per cent in 1999–2000.***

WOMEN (cont'd)

- ***Close to 6 of 10 persons hired into the federal Public Service were women, the same proportion as for the past three years. There has also been little change in the hiring of indeterminate versus term employees.***
- ***For the second consecutive year, fewer than half of all women entered the federal Public Service via the Administrative Support category, although this remains the major point of entry. Close to 30 per cent of women were hired into the Administration and Foreign Service category. More than half of all persons hired into the Scientific and Professional category (51.1 per cent) were women.***
- ***Women received close to 6 in 10 of all promotions, similar to last year's share.***
- ***Of the large departments and agencies, the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) continued to employ the highest proportion of women, at 77.5 per cent.***

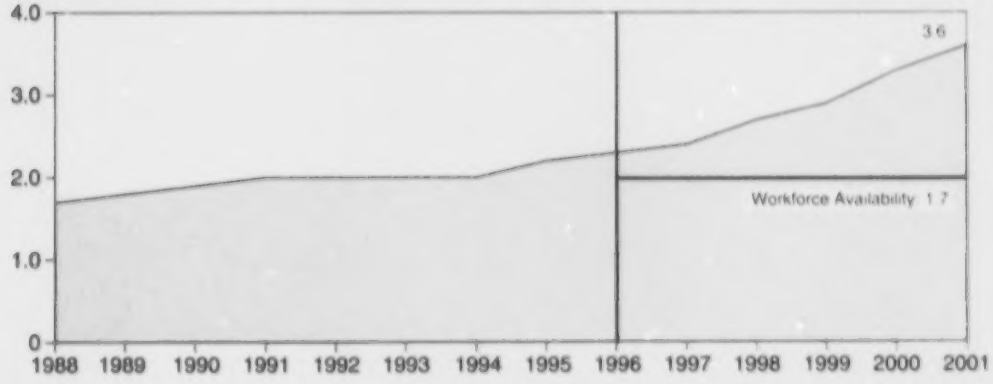
Figure 1
Representation of Women, 1988 to 2001 (%)



Aboriginal Peoples

- *Aboriginal peoples accounted for 3.6 per cent of the federal public service workforce, up from 3.3 per cent as at March 31, 2000.*
- *Aboriginal peoples constituted 4.6 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 3.9 per cent the previous year.*
- *New Aboriginal employees tended to enter the federal Public Service through the Administrative Support category or the Administration and Foreign Service category (36.8 per cent and 28.8 per cent respectively).*
- *There was a significant increase in the proportion of Aboriginal peoples hired as indeterminate employees (24.3 per cent compared to 17 per cent a year ago).*
- *Approximately 7 in 10 Aboriginal employees worked outside the National Capital Region, up slightly from last year.*
- *Aboriginal employees received 3.8 per cent of all promotions compared to 3.3 per cent last year.*
- *Over one third of all Aboriginal peoples who left the federal Public Service were indeterminate employees, up from 27 per cent last year.*
- *Of the large departments and agencies, Indian and Northern Affairs Canada continued to employ the highest proportion of Aboriginal employees, now at 29.2 per cent compared to 28.5 per cent a year ago. Nonetheless, 4 out of 5 Aboriginal employees in the Public Service work somewhere other than at Indian and Northern Affairs Canada.*

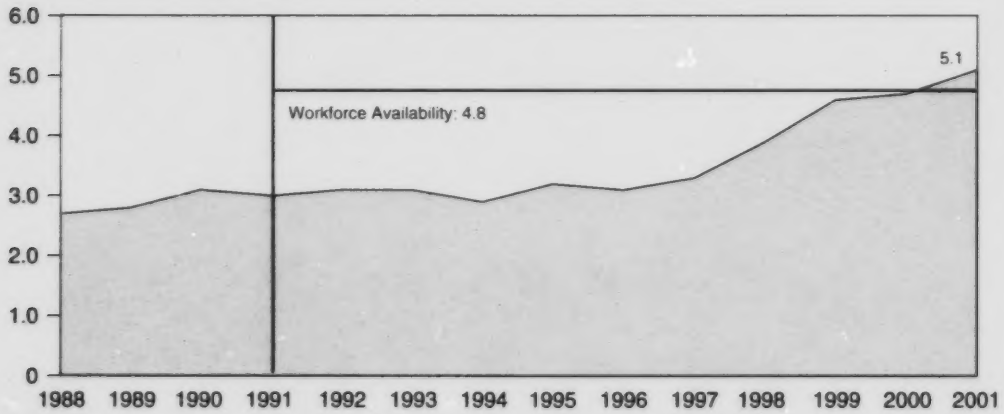
Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2001 (%)



Persons with Disabilities

- *The representation of persons with disabilities in the federal Public Service increased to 5.1 per cent from 4.7 per cent a year ago.*
- *Nine out of 10 persons with disabilities were indeterminate employees.*
- *One out of 5 employees with disabilities was hired as an indeterminate employee, an improvement from last year's 1 in 6.*
- *Eight in 10 persons with disabilities entered the federal Public Service in the Administrative Support category or the Administration and Foreign Service category.*
- *Employees with disabilities received 4.7 per cent of all promotions, up marginally from 4.1 per cent last year, but still below their internal representation of 5.1 per cent.*
- *Close to 2 out of 3 persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees, up from 1 out of 2 last year.*
- *Of the large departments and agencies, Human Resources Development Canada employs the highest proportion of individuals with disabilities, at 8.2 per cent, a slight decrease from 8.5 per cent a year ago.*

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities
1988 to 2001 (%)



Persons in a Visible Minority Group

- *Persons in a visible minority group represented 6.1 per cent of the federal public service workforce at the end of this reporting period, an increase of just over half a percentage point.*
- *Eight out of 10 workers in this group were indeterminate employees, the same proportion as last year.*
- *Just over 21 per cent of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category. Six in 10 were found in the following groups: Economics, Sociology and Statistics (ES); Engineering and Land Survey (EN); Scientific Research (SE); and Law (LA). These same groups account for more than half of all employees in the Scientific and Professional category.*
- *Slightly more than 4 in 10 employees in a visible minority group worked in the National Capital Region, the same as last year, and the same as for all employees.*
- *Of all new hires, 8.1 per cent were persons in a visible minority group, a significant increase from 5.7 per cent a year earlier.*
- *Of all new indeterminate employees, 11.5 per cent were members of a visible minority group, up from 8.3 per cent a year earlier.*
- *While over half of all new employees in a visible minority group entered via the Scientific and Professional or the Administration and Foreign Service categories, almost one-third were hired into the Administrative Support category.*
- *Employees in a visible minority group received 6.4 per cent of all promotions, just a bit higher than their internal representation of 6.1 per cent.*

Persons in a Visible Minority Group (cont'd)

- ***Persons in a visible minority group accounted for 5.6 per cent of separations by indeterminate employees, up from 4.2 per cent a year ago.***
- ***Of the large departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada, and Health Canada employ the highest proportions of persons in a visible minority group, at 12.8 per cent and 10.1 per cent respectively, compared with 9.5 per cent each a year ago.***

Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group 1988 to 2001 (%)

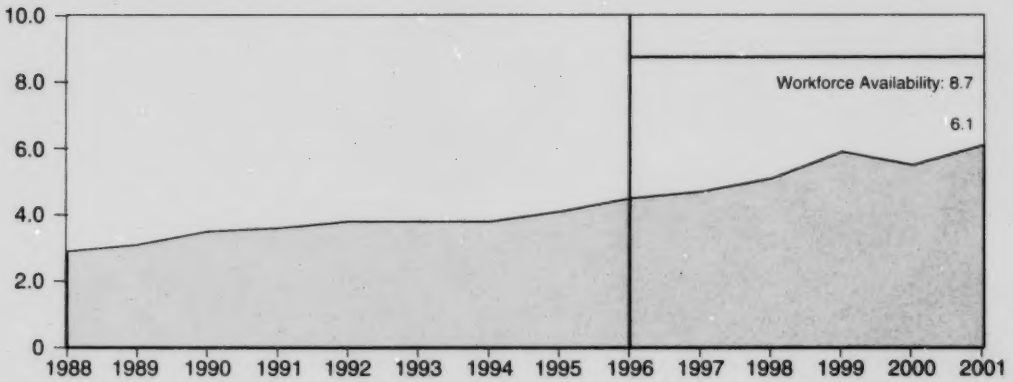


Figure 5
Hiring and Promotion of Women
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, and 2001 (%)

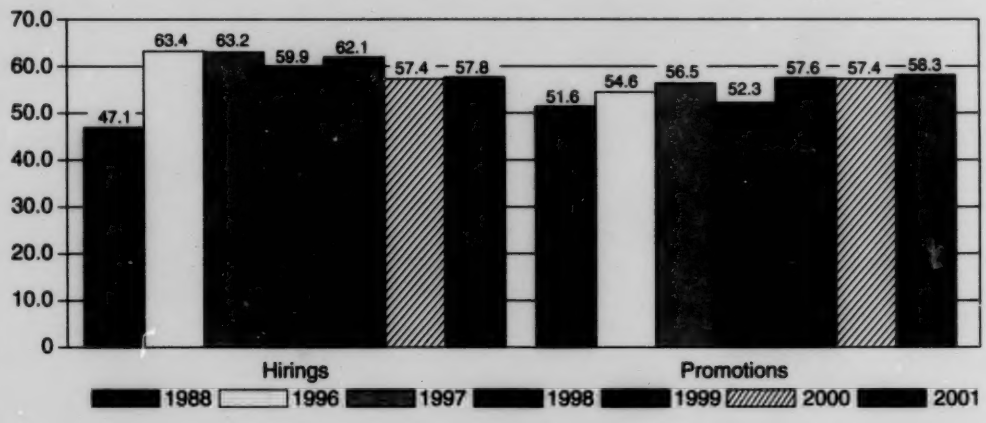


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, and 2001 (%)

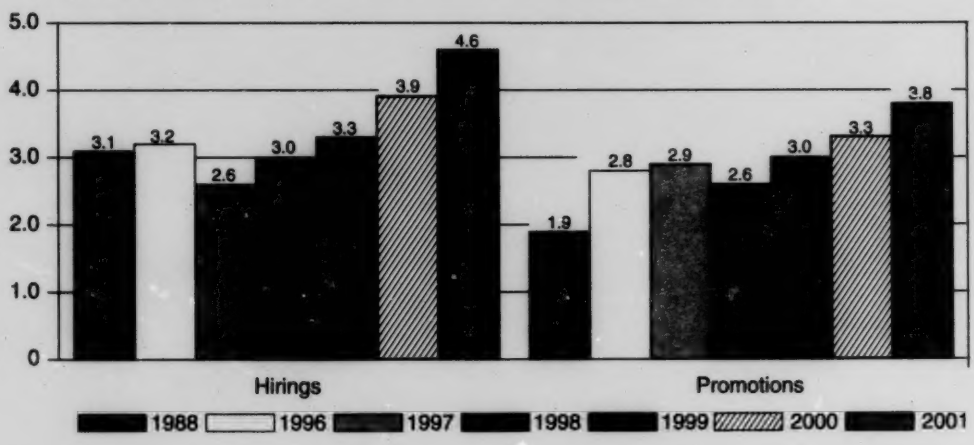


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, and 2001 (%)

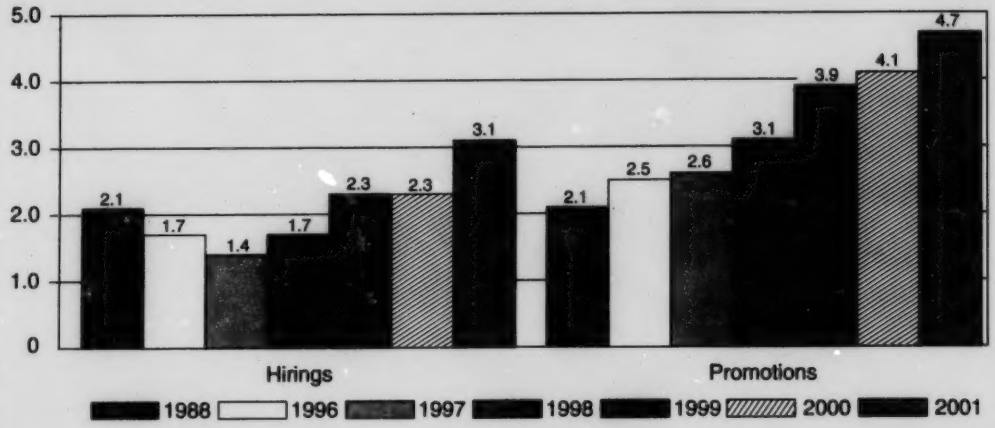
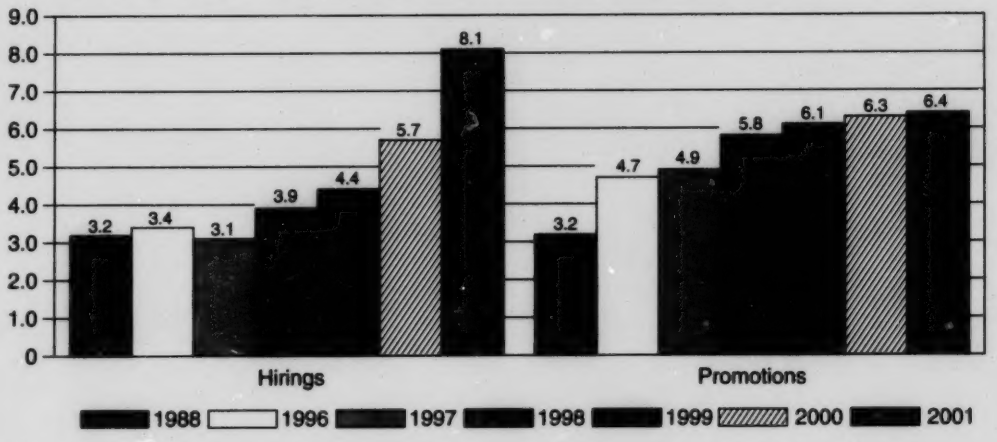


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, and 2001 (%)



Overall Representation

Figures 1 through 4 compare the representation of each designated group's workforce availability. (See Technical Notes at the end of this chapter.) These figures, as well as Figures 5 through 8 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups to help in tracking the progress of the Public Service in becoming more representative of the public that it serves.

Below is a current representation in the federal Public Service compared with current workforce availability estimates.

- For three of the four designated groups—women (52.1 per cent), persons with disabilities (5.1 per cent), and Aboriginal peoples (3.6 per cent)—representation rates are higher than their respective workforce availability rates of 48.7 per cent, 4.8 per cent, and 1.7 per cent.
- There is still under-representation of persons in a visible minority group with a gap of 2.6 percentage points between representation, 6.1 per cent, and the workforce availability figure of 8.7 per cent derived for public service purposes.

The *Employment Equity Act* requires that workforce availability indicators be used in determining whether or not an organization is representative. These indicators derive from the 1996 Census in the case of women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group, and from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) for persons with disabilities. A new survey, the Participation and Activity Limitation Survey (PALS), was carried out in autumn 2001. Data from the 2001 Census and the PALS will allow the availability indicators for all designated groups to be updated early in 2003.

Workforce availability estimates provide a picture of the Canadian workforce. They are derived initially from the population aged 15 years and older who have had some work experience in at least the 16 months prior to the Census (for women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group) and the five years prior to the HALS (for persons with disabilities). Taking into account the preference accorded to Canadian citizens under the *Public Service Employment Act*, workforce availability estimates are based on the population of Canadian citizens with the skills and work experience relevant to the occupational groups in the federal Public Service. While this preference for Canadian citizens in public service hiring decisions has been the subject of court challenges, there is little to suggest that a change of approach to calculating workforce availability indicators is warranted at this time.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender as at March 31, 2001. The proportion of women who are also members of another designated group is now at 15.5 per cent of all women, up from 14.3 per cent a year earlier. There were increases for each grouping—the proportion of women in a visible minority group increased to 6.2 per cent compared with 5.6 per cent a year earlier, while the proportions of women with disabilities and Aboriginal women have both increased slightly to 5 per cent and 4.3 per cent from 4.7 and 4.0 per cent respectively.

Women account for more than 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service. This is also true for both indeterminate and term employees. A more even gender balance is found among persons with disabilities and persons in a visible minority group, where roughly half of all employees are women.

Employment Type

Table 2 also presents information by employment type. The proportion of indeterminate employees is virtually the same as in previous years, 83.9 per cent compared with 84.4 per cent in 2000. The situation is similar for each designated group: 81.4 for women, 80.7 for Aboriginal employees, 89.1 per cent for persons with disabilities, and 80.3 per cent for employees in a visible minority group.

Over the fiscal year, the number of employees on strength for a specified period of three months or more increased from 21,314 to 23,107, or 15.5 per cent of the total population (i.e., indeterminate employees, terms of three months or more, and seasonal employees). Over the past several years, most term employees—now almost 8 in 10—were members of the designated groups, and more than two thirds (70.8 per cent) were women.

Occupational Category

Overall, 2.4 per cent of all employees are in the Executive ranks, slightly higher than the previous year (2.3 per cent). Close to 1 in 3 persons in this occupational category are women (30 per cent), up from 28.4 per cent last year and continuing the pattern of steady increase for women noted in our previous reports.

With respect to the other occupational groupings, the Administration and Foreign Service category showed the most growth (8.8 per cent or 4,692 employees), followed by Scientific and Professional (7.2 per cent or 1,289 employees), Technical (4.9 per cent or 763 employees), Administrative Support (2.3 per cent or 760 employees), and Operational (2 per cent or 356 employees).

More than half of all women (53.6 per cent) are in the Executive, Scientific and Professional, and Administration and Foreign Service categories. For the third consecutive year, the Administration and Foreign Service category constitutes the largest grouping of women in the federal Public Service (42.8 per cent of all women), with some 5,000 more employees than the Administrative Support category (36.4 per cent). Of all women in the federal Public Service, 1.4 per cent are in the Executive category, which is well below the 3.4 per cent for men and the 2.4 per cent for all employees.

The representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group in the Executive category have increased slightly since 1999 and 2000. During the fiscal year in question they were at 2 per cent, 3.5 per cent, and 3.4 per cent respectively, up from 1.9 per cent, 2.9 per cent, and 3.1 per cent in 1999 and 2000.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 2000–01 by occupational category. The overall average age of federal public servants remained about the same at 43.3 years compared with last year's 43.2.

The proportion of employees aged 45 and older continues to rise, now standing at 48.3 per cent, up by a percentage point from last year and just over 4 percentage points in two years. All designated groups showed increases in the proportion of individuals aged 45 and older. Almost two thirds of persons with disabilities fall into this age category. These individuals have the highest average age (46.1), while Aboriginal employees have the lowest (average age of 41).

The gap between men and women continued the trend started two years ago when half of all men were aged 45 and over compared with 4 in 10 women. The proportion of women in this age group increased this year by 1.3 per cent to 43.4 per cent. The average age for women was 42.3 years, one year younger than the overall average and two years younger than for men (44.4 years).

The proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose by 1.4 per cent to reach 37.5 per cent of all Aboriginal employees.

The proportion of employees with disabilities aged 45 and older has continued to rise since 1993–94 when it was 45 per cent. Currently, it is 61.8 per cent compared with 60.2 per cent last year.

The proportion of employees in a visible minority group aged 45 or older dropped by 2.8 per cent compared to a year ago (46.5 per cent versus 43.7 per cent). At 42.6 years, the average age for all employees in a visible minority group has decreased slightly from last year.

Figure 9
Women by Age Group

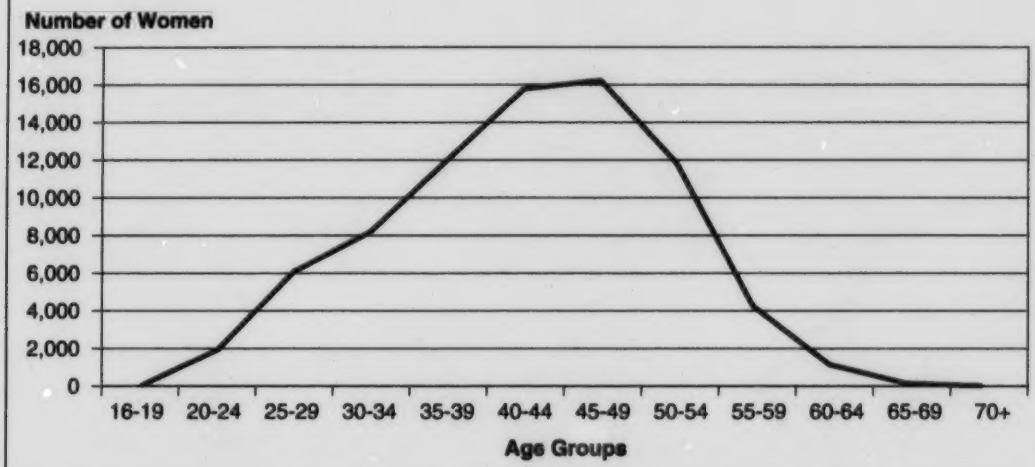
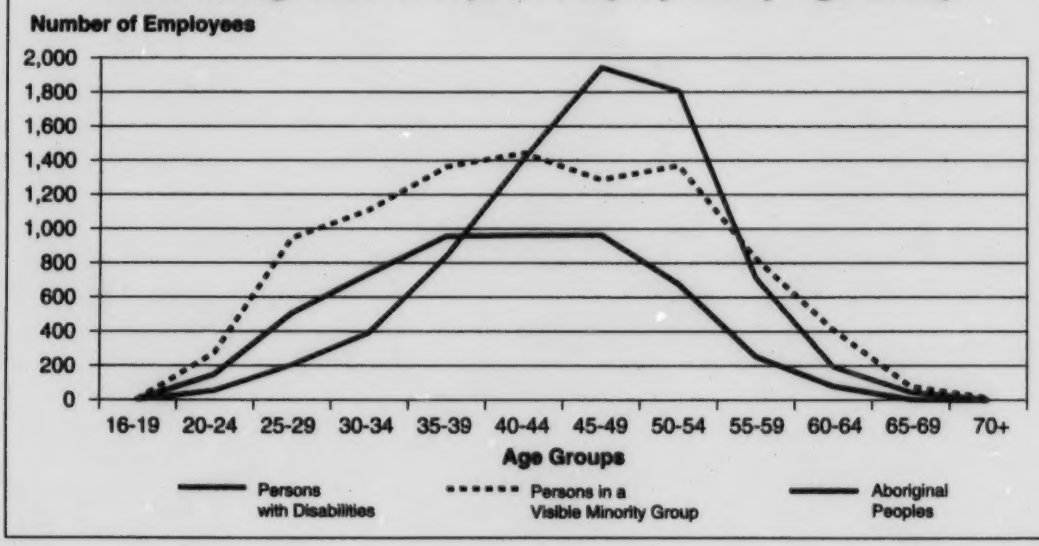


Figure 10
Three Designated Groups of Employees by Age Group



Departments and Agencies

According to Table 5, most departments experienced net increases in the size of their populations, maintaining the upward trend started in 1998–99. Only one of the 18 larger departments and agencies (i.e., those with 3,000 or more employees) dropped slightly in number of employees. Human Resources Development Canada showed the greatest increase, with 22,856 workers, up 6.4 per cent from last year's 21,489.

The proportion of women in each of the large departments and agencies remained about the same. Again, the highest proportion was at the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) and Human Resources Development Canada, where 8 in 10 and 7 in 10 employees respectively, were women. As noted in previous reports, 2 in 3 employees in all departments, except Fisheries and Oceans Canada, were women. The situation has not changed much from last year (28.5 per cent now versus 27.7 per cent a year ago) for the representation of women in this department with its relatively high proportion of traditionally male occupations such as engineering, natural sciences, and ship's officers and crews. After hiring 400 employees, Citizenship and Immigration Canada had the largest increase in the number and proportion of women—more than 300 and 2 percentage points—thus increasing representation by almost 2 per cent to 62.4 per cent.

This year, five large departments and agencies (compared with four last year) accounted for almost 60 per cent of Aboriginal employees. They were Indian and Northern Affairs Canada, Health Canada, Correctional Service Canada, Royal Canadian Mounted Police (civilian staff), and Human Resources Development Canada. The newcomer is the Royal Canadian Mounted Police.

At 29.2 per cent, up from 28.5 per cent a year earlier, Indian and Northern Affairs Canada continued to have the highest proportion of Aboriginal employees. This was more than four times the proportion in the next highest department, Health Canada, at 6.8 per cent. Human Resources Development Canada made significant gains, becoming second in the number (as opposed to proportion) of Aboriginal employees in its workforce, 774, compared with 1,031 at Indian and Northern Affairs Canada.

While sixteen departments and agencies had only one or no Aboriginal employees, for the most part, it is primarily the small ones (i.e., 100 employees or fewer) that have low levels of Aboriginal representation. Ten of these smaller departments have 30 or fewer employees.

Among departments and agencies with more than 100 employees, the Office of the Secretary to the Governor General and Status of Women Canada both recorded the highest proportions of persons with disabilities (8.3 and 7.6 per cent respectively). Among departments and agencies with more than 1,000 employees, Human Resources Development Canada and the Public Service Commission of Canada, at 8.2 and 7.3 per cent respectively, have the highest proportions. Each of the 10 departments and agencies that had no employees with disabilities has a total population of fewer than 100 employees.

Together, Human Resources Development Canada, National Defence, Public Works and Government Services Canada, Health Canada, Statistics Canada, and Citizenship and Immigration Canada account for 52.1 per cent of employees in a visible minority group compared with 45.8 per cent of all federal public service employees. Each of these departments employs more than 500 individuals from this designated group. Close to 1 in 6 of all employees in a visible minority group work at Human Resources Development Canada, where they represent 6.4 per cent of the total employee population. With 10.5 per cent (up from 9.5 per cent a year earlier), Citizenship and Immigration Canada now leads in percentage representation, along with Health Canada. Among departments and agencies with between 100 and 1,000 employees, for the third year in a row, the Immigration and Refugee Board has the highest percentage of employees from a visible minority group (21 per cent).

Geographic Location

Table 6 and Figure 11 present data on the geographic distribution of federal public service employees. The highest concentration (39.4 per cent or 4 in 10) work in the National Capital Region, about the same as last year's 39.1 per cent. The proportion among the designated groups is slightly higher for women (41.5 per cent), persons with disabilities (40.7 per cent), and visible minority members (41.1 per cent). The proportion of Aboriginal peoples working in the National Capital Region remained the same at 30 per cent.

Excluding the National Capital Region, Ontario has the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island has the highest proportion of women (6 in 10). One third of all employees working outside Canada are women.

Excluding the Northwest Territories, Manitoba and Saskatchewan have the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce (10.3 per cent and 10 per cent respectively). Quebec (excluding the National Capital Region) and

New Brunswick have the lowest proportions (1.3 per cent and 1.7 per cent respectively). Employees with disabilities ranged from a low of 1.8 per cent in Nunavut (which had none the previous year) and 2.1 per cent working outside Canada, to a high of 7.1 per cent in Prince Edward Island. As with Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority group members showed considerable variation. British Columbia again leads all provinces with 10.4 per cent of visible minorities in the federal workforce there. At the other end are Newfoundland and New Brunswick at less than 1 per cent, the same as the previous year. These are the only two provinces with less than 1 per cent representation in any of the designated groups. At 28.3 per cent, Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees although this figure has dropped by 1 per cent in the last year.

Figure 11
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	39.8	3.1	3.6	0.6
Prince Edward Island	60.0	1.9	7.1	1.4
Nova Scotia	39.5	2.2	6.1	4.3
New Brunswick	54.1	1.7	4.1	0.9
Quebec	53.4	2.7	3.9	4.3
Ontario	54.1	2.6	5.7	7.7
Manitoba	54.9	10.3	5.9	4.9
Saskatchewan	52.5	10.0	4.6	3.0
Alberta	53.1	6.3	5.8	6.6
British Columbia	47.8	4.2	5.2	10.4
Yukon	56.8	16.6	3.7	1.3
Northwest Territories	53.6	21.6	2.9	3.5
Nunavut	46.0	28.3	1.8	4.4

New Brunswick have the lowest proportions (1.3 per cent and 1.7 per cent respectively). Employees with disabilities ranged from a low of 1.8 per cent in Nunavut (which had none the previous year) and 2.1 per cent working outside Canada, to a high of 7.1 per cent in Prince Edward Island. As with Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority group members showed considerable variation. British Columbia again leads all provinces with 10.4 per cent of visible minorities in the federal workforce there. At the other end are Newfoundland and New Brunswick at less than 1 per cent, the same as the previous year. These are the only two provinces with less than 1 per cent representation in any of the designated groups. At 28.3 per cent, Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees although this figure has dropped by 1 per cent in the last year.

Figure 11
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	39.8	3.1	3.6	0.6
Prince Edward Island	60.0	1.9	7.1	1.4
Nova Scotia	39.5	2.2	6.1	4.3
New Brunswick	54.1	1.7	4.1	0.9
Quebec	53.4	2.7	3.9	4.3
Ontario	54.1	2.6	5.7	7.7
Manitoba	54.9	10.3	5.9	4.9
Saskatchewan	52.5	10.0	4.6	3.0
Alberta	53.1	6.3	5.6	6.0
British Columbia	47.8	4.2	5.2	10.4
Yukon	56.8	16.6	3.7	1.3
Northwest Territories	53.6	21.6	2.9	3.5
Nunavut	46.0	28.3	1.8	4.4

Salary

Table 7 presents the distribution of designated groups by salary as at March 31, 2001. All four groups showed a slight increase in the proportion of employees earning $50,000 or more.

The proportion of federal public service employees earning $50,000 or more has risen by 3.3 percentage points to 37.1 per cent. The proportion of women earning $50,000 or more rose to 25.9 per cent of all women in 2000–01 from last year's 22.3 per cent and 17.7 per cent two years ago. However, the gap between women and men continued to widen, as the proportion of men earning this salary also increased to 49.4 per cent from 46 per cent. For every woman earning $50,000 or more, there are already two men earning that amount. As a proportion of all employees, women earning $50,000 or more rose to 36.3 per cent from 33.9 per cent last year and from 24.7 per cent five years ago. The proportion of individuals earning $50,000 or more as a percentage of all employees also increased in the other designated groups. Aboriginal employees rose to 2.6 per cent from 2.3 per cent; persons with disabilities to 4.4 per cent from 3.9 per cent; and persons in a visible minority group to 6.3 per cent from 6.0 per cent.

Looking at each designated group separately, the proportion of Aboriginal employees earning $50,000 or more increased to 26.7 per cent from 23.2 per cent; employees with disabilities to 32.1 per cent from 27.7 per cent; and, employees in a visible minority group to 38.3 per cent from 37 per cent. The relatively higher proportion of employees in a visible minority group earning $50,000 or more is due largely to their heavy representation in the Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings into the federal Public Service. They include persons added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. This year, for the first time, the definition has been expanded to include students, casual employees, and other persons whose terms of three months or less have been extended. Therefore, "hiring" encompasses these individuals as well as indeterminate employees, seasonal workers, and those with terms of three months or more. (See Technical Notes further in this chapter.)

All four designated groups showed an increase in their share of hiring compared with last year. Women continued to account for the majority of new hires at 57.8 per cent, about the same proportion as last year. Persons in a visible minority

group made up 8.1 per cent of new hires compared with 5.7 per cent last year; Aboriginal persons, 4.6 per cent versus 3.9 per cent; and, persons with disabilities, 3.1 per cent versus 2.3 per cent.

As we noted in previous years, the proportion of women entering the federal Public Service by way of the Administrative Support category continues to be the dominant hiring pattern. This category continues to be the largest point of entry for new hires and women accounted for more than 8 in 10 of the new entries into this category. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category was about the same as a year ago (11.9 per cent compared with 12.1 per cent). Regarding the Executive category (entries from outside the Public Service) 1 in 3 hires were women, up from 1 in 4 a year ago.

Most people continue to enter the federal Public Service as term employees, although the proportion has been dropping in recent years (76.3 per cent in 2000–01 from 79.7 per cent last year and 83.0 per cent two years ago). Conversely, the share of indeterminate employees among new hires has increased, if only slightly, to 21 per cent compared to 19.1 per cent a year ago. Looking at the designated groups, 17.7 per cent of women, 24.3 per cent of Aboriginal peoples, 21.1 per cent of persons with disabilities, and 29.7 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period. All designated groups experienced an increase in the proportion of their members who were hired as indeterminate employees.

Four in 10 of all new employees and a similar proportion of all new female employees were hired in the National Capital Region. A lower ratio was recorded for Aboriginal persons (30.6 per cent), and slightly higher ones for employees with disabilities (42 per cent) and members of a visible minority group (45.6 per cent).

Ontario led all areas (excluding the National Capital Region) in the number (1,220) of women hired. The proportion of women among new hires was highest in Prince Edward Island, where 7 out of 10 new employees were female. While 17.2 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, 33.9 per cent of all new Aboriginal employees were hired in those provinces. British Columbia accounted for 8.4 per cent of all new recruits and 13.6 per cent of persons in a visible minority group.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions—appointments to positions at higher maximum levels of pay—in 2000–01. (See Technical Notes further in this chapter.) All four designated groups experienced higher shares of promotions than they did the year before.

For three of the four designated groups, shares of promotions were slightly higher than internal representation. For persons with disabilities, the promotion share of 4.7 per cent was slightly below their internal representation of 5.1 per cent. For the most part, the variances were slight: Aboriginal employees had 3.8 per cent of all promotions compared with an internal representation of 3.6 per cent; visible minorities received 6.4 per cent of all promotions against internal representation of 6.1 per cent; and women had 58.3 per cent of all promotions compared with an internal representation of 52.1 per cent.

For the federal Public Service as a whole, 87.9 per cent of promotions during 2000–01 went to indeterminate employees, just about the same as last year. Similarly, among the designated groups, the overwhelming majority of promotions went to indeterminate employees.

For all four designated groups, as for the federal Public Service as a whole, the highest number of promotions involved movements to or within the Administration and Foreign Service category, which accounted for just about half of all promotions overall and for Aboriginal peoples and persons with disabilities. The share was slightly higher for women (56.1 per cent) and lower for visible minorities (45.9 per cent). The Scientific and Professional category was more significant for the visible minority group, accounting for slightly more promotions than the Administrative Support category.

Half of all promotions (50.9 per cent) were in the National Capital Region, up by 4 percentage points over last year. This region also accounted for 53.4 per cent of promotions for women; 52.0 per cent for visible minority employees; 51.9 per cent for employees with disabilities; and 44.6 per cent for Aboriginal employees.

Separations

Tables 14 to 16 present information on separations—persons removed from the federal public service payroll. Separations include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 2000–01 fiscal year. There were 10,159 separations this year, down by almost a quarter from last year's total departures (13,375).

Almost two thirds of all separations (65.5 per cent) involved persons in the designated groups, compared with 70.6 per cent last year. Women showed a substantial decrease in the proportion of separations (to 51.7 per cent in 2000–01 from 59.1 per cent the previous year). The other three designated groups showed slight increases—for Aboriginal employees and persons with disabilities each to 4.1 per cent from 3.5 per cent and 3.7 per cent respectively; and for visible minorities to 5.6 per cent from 4.2 per cent.

More than half of all separations (57 per cent) occurred in the Administration and Foreign Service, and the Administrative Support categories, down from 66 per cent for these two categories a year ago. Women accounted for 49.0 per cent and 81.2 per cent respectively of all separations from these groups. Among the separations from the Scientific and Professional category, the proportion of women dropped marginally to 46.6 per cent from 47.7 per cent.

The separation rate of persons in a visible minority group was highest in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. This year's rate for this occupational category was 8.9 per cent, compared to 8.0 per cent last year.

The rate of Aboriginal separations was again evenly distributed across occupational categories, ranging from 2.4 per cent to 5.7 per cent for the five non-management categories.

Technical Notes

The following section presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as at March 31, 2001. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group, as well as statistics on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

The Treasury Board is the employer for the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The total number of employees in the federal Public Service was 155,360 as at March 31, 2001. This represents an increase of 8,671 persons or 5.9 per cent from March 31, 2000.

The employee population was distributed among the following categories:

Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	149,339
Terms of fewer than three months	1,275
Casual employment	4,746
Total	**155,360**

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. Due to the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them, except this year for the first time, in the case of hirings. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. Their exclusion may affect the representation in some smaller departments and agencies. The statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, who are also on the federal public service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2000, and ending March 31, 2001.

Federal Departments and Agencies

Under the PSSRA, I-I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies, and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA, I-I. These organizations vary in size, from large departments with more than 3,000 employees, through medium-sized departments with between 1,000 and 3,000 employees, to small institutions with 100 to 1,000 employees, and very small institutions with fewer than 100 employees. Some departments and agencies have employees in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" to include persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as "term employees."

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since persons hired for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are excluded from the statistics in this report. While employed in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from everyone added to the federal public service payroll. Self-identification is the process by which persons voluntarily identify themselves as being members of one or more of the minority-designated groups or confirm that they are not.

Data on Persons in the Designated Groups

To ensure consistency in the data presented in this chapter's statistical section, the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA, I-I. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by TBS. Information derived from these two sources may not harmonize exactly with what may be obtained from departmental sources. Given the special circumstances requiring Health Canada to report to the Canadian Human Rights Tribunal, as a result of the 1997 decision in the case of *the National Capital Alliance on Race Relations versus National Health and Welfare* (now Health Canada), data from this department are derived from the departmental systems.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service and its departments depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department or an agency's workforce (including when they are engaged as students or casual employees) and during departmental self-identification surveys and campaigns. At any time, they may simply fill out a self-identification form available from Employment Equity Co-ordinators in the department or agency.

Terminology

"Hiring" refers to the number of persons added to the employee population during the fiscal year that the report covers. This includes indeterminate and seasonal employees, those with terms of three months or more and, this year for the first time, students and casual employees for whom their employment status has changed (to indeterminate, term of three months or more, and seasonal). "Hiring" measures the flow of employees into the federal Public Service, and it may include more than one staffing action for term employees.

"Promotions" refers to the number of employee appointments to positions at higher maximum pay levels either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup during the fiscal year covered by the report.

"Separations" refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned, as well as persons whose specified employment period (term) in the federal Public Service has ended. While people on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the representation figures.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupational groups in the federal Public Service.

List of Tables

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2001	149,339	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7		4.8		8.7

Note

The data in this and other tables in this report covers employees identified for the purpose of employment equity in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

* Revenue Canada became the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

	All Employees		Gender	Type of Employment: Indeterminate		Gender	Term ≥ 3 Months		Gender	Seasonal		Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	**149,339**	**100.0**		**125,217**	**100.0**		**23,107**	**100.0**		**1,015**	**100.0**	
Women	77,785	52.1	52.1	63,279	50.5	50.6	14,098	61.0	61.0	408	40.2	40.2
Men	71,554	47.9	47.9	61,938	49.5	49.5	9,009	39.0	39.0	607	59.8	59.8
Aboriginal Peoples												
Total	**5,316**	**3.6**		**4,291**	**3.4**		**983**	**4.3**		**42**	**4.1**	
Women	3,332	4.3	62.7	2,611	4.1	60.9	702	5.0	71.4	19	4.7	45.2
Men	1,984	2.8	37.3	1,680	2.7	39.2	281	3.1	28.6	23	3.8	54.8
Persons with Disabilities												
Total	**7,621**	**5.1**		**6,790**	**5.4**		**799**	**3.5**		**32**	**3.2**	
Women	3,861	5.0	50.7	3,380	5.3	49.8	462	3.3	57.8	19	4.7	59.4
Men	3,760	5.3	49.3	3,410	5.5	50.2	337	3.7	42.2	13	2.1	40.6
Persons in a Visible Minority Group												
Total	**9,143**	**6.1**		**7,347**	**5.9**		**1,768**	**7.7**		**28**	**2.8**	
Women	4,826	6.2	52.8	3,722	5.9	50.7	1,091	7.7	61.7	13	3.2	46.4
Men	4,317	6.0	47.2	3,625	5.9	49.3	677	7.5	38.3	15	2.5	53.6

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2001	149,339	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	**178,340**	**91,856**	**51.5**	**5,124**	**2.9**	**8,137**	**4.6**	**10,557**	**5.9**
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7		4.8		8.7

Note

The data in this and other tables in this report covers employees identified for the purpose of employment equity in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

* Revenue Canada became the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

	All Employees		Gender	Type of Employment: Indeterminate		Gender	Term ≥ 3 Months		Gender	Seasonal		Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	**149,339**	**100.0**	**100.0**	**125,217**	**100.0**	**100.0**	**23,107**	**100.0**	**100.0**	**1,015**	**100.0**	**100.0**
Women	77,785	52.1	**52.1**	63,279	50.5	**50.5**	14,098	61.0	**61.0**	408	40.2	**40.2**
Men	71,554	47.9	**47.9**	61,938	49.5	**49.5**	9,009	39.0	**39.0**	607	59.8	**59.8**
Aboriginal Peoples												
Total	**5,316**	**3.6**	**100.0**	**4,291**	**3.4**	**100.0**	**983**	**4.3**	**100.0**	**42**	**4.1**	**100.0**
Women	3,332	4.3	**62.7**	2,611	4.1	**60.9**	702	5.0	**71.4**	19	4.7	**45.2**
Men	1,984	2.8	**37.3**	1,680	2.7	**39.2**	281	3.1	**28.6**	23	3.8	**54.8**
Persons with Disabilities												
Total	**7,621**	**5.1**	**100.0**	**6,790**	**5.4**	**100.0**	**799**	**3.5**	**100.0**	**32**	**3.2**	**100.0**
Women	3,861	5.0	**50.7**	3,380	5.3	**49.8**	462	3.3	**57.8**	19	4.7	**59.4**
Men	3,760	5.3	**49.3**	3,410	5.5	**50.2**	337	3.7	**42.2**	13	2.1	**40.6**
Persons in a Visible Minority Group												
Total	**9,143**	**6.1**	**100.0**	**7,347**	**5.9**	**100.0**	**1,768**	**7.7**	**100.0**	**28**	**2.8**	**100.0**
Women	4,826	6.2	**52.8**	3,722	5.9	**50.7**	1,091	7.7	**61.7**	13	3.2	**46.4**
Men	4,317	6.0	**47.2**	3,625	5.9	**49.3**	677	7.5	**38.3**	15	2.5	**53.6**

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

TABLE 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive		3,522	1,057	30.0	70	2.0	125	3.5	118	3.4
Scientific and Professional										
AC	Actuarial Science	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG	Agriculture	9	1	11.1	1	11.1	1	11.1	0	0.0
AR	Architecture and Town Planning	191	45	23.6	4	2.1	4	2.1	24	12.6
AU	Auditing	162	44	27.2	2	1.2	5	3.1	28	17.3
BI	Biological Sciences	1,360	530	39.0	11	0.8	24	1.8	111	8.2
CH	Chemistry	411	157	38.2	2	0.5	8	1.9	83	20.2
DE	Dentistry	11	0	0.0	0	0.0	1	9.1	0	0.0
DS	Defence Scientific Service	488	72	14.8	1	0.2	8	1.6	49	10.0
ED	Education	636	355	55.8	64	10.1	23	3.6	34	5.3
EN	Engineering and Land Survey	2,102	226	10.8	20	1.0	73	3.5	306	14.6
ES	Economics, Sociology and Statistics	4,081	1,687	41.3	73	1.8	167	4.1	448	11.0
FO	Forestry	103	16	15.5	1	1.0	5	4.9	2	1.9
HR	Historical Research	129	49	38.0	3	2.3	6	4.7	0	0.0
LA	Law	2,122	1,066	50.2	64	3.0	94	4.4	138	6.5
LS	Library Science	414	304	73.4	9	2.2	16	3.9	27	6.5
MA	Mathematics	312	111	35.6	0	0.0	15	4.8	41	13.1
MD	Medicine	221	60	27.1	1	0.5	9	4.1	22	10.0
MT	Meteorology	506	73	14.4	3	0.6	14	2.8	29	5.7
ND	Nutrition and Dietetics	28	28	100.0	1	3.6	1	3.6	1	3.6
NU	Nursing	1,427	1,191	83.5	126	8.8	29	2.0	91	6.4
OP	Occupational and Physical Therapy	44	35	79.5	0	0.0	1	2.3	2	4.5

PC	Physical Sciences	1,758	584	33.2	30	1.7	41	2.3	134	7.6
PH	Pharmacy	15	10	66.7	0	0.0	0	0.0	1	6.7
PS	Psychology	280	131	46.8	0	0.0	9	3.2	16	5.7
SE	Scientific Research	1,849	289	15.6	8	0.4	44	2.4	289	15.6
SG	Scientific Regulation	428	180	42.1	2	0.5	21	4.9	56	13.1
SW	Social Work	47	31	66.0	5	10.6	1	2.1	1	2.1
UT	University Teaching	129	10	7.8	2	1.6	3	2.3	12	9.3
VM	Veterinary Medicine	27	10	37.0	0	0.0	1	3.7	6	22.2
Total		**19,291**	**7,295**	**37.8**	**433**	**2.2**	**624**	**3.2**	**1,951**	**10.1**
Administration and Foreign Service										
AS	Administrative Services	16,033	11,483	71.6	562	3.5	801	5.0	644	4.0
CA	Career Assignment Program	114	71	62.3	10	8.8	9	7.9	6	5.3
CO	Commerce	2,479	930	37.5	64	2.6	106	4.3	151	6.1
CS	Computer Systems Administration	8,939	2,710	30.3	165	1.8	428	4.8	873	9.8
FI	Financial Administration	2,594	1,251	48.2	67	2.6	115	4.4	278	10.7
FS	Foreign Service	1,116	363	32.5	20	1.8	31	2.8	84	7.5
IS	Information Services	2,152	1,429	66.4	65	3.0	79	3.7	75	3.5
MM	Management Trainee	157	86	54.8	0	0.0	7	4.5	16	10.2
OM	Organization and Methods	231	130	56.3	3	1.3	10	4.3	6	2.6
PE	Personnel Administration	2,830	2,040	72.1	130	4.6	244	8.6	168	5.9
PG	Purchasing and Supply	2,065	1,013	49.1	55	2.7	125	6.1	120	5.8
PM	Program Administration	16,061	9,936	61.9	863	5.4	1,092	6.8	940	5.9
TR	Translation	998	633	63.4	4	0.4	39	3.9	26	2.6
WP	Welfare Program	2,320	1,224	52.8	113	4.9	92	4.0	69	3.0
Total		**58,089**	**33,299**	**57.3**	**2,121**	**3.7**	**3,178**	**5.5**	**3,456**	**5.9**

TABLE 3 *(cont'd)*

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Technical										
AI	Air Traffic Control	13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AO	Aircraft Operations	500	42	8.4	5	1.0	5	1.0	9	1.8
DD	Drafting and Illustration	291	105	36.1	3	1.0	20	6.9	20	6.9
EG	Engineering and Scientific Support	5,902	1,607	27.2	127	2.2	210	3.6	288	4.9
EL	Electronics	1,118	36	3.2	19	1.7	41	3.7	35	3.1
EU	Educational Support	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	1,971	536	27.2	64	3.2	67	3.4	40	2.0
PI	Primary Products Inspection	307	53	17.3	10	3.3	22	7.2	22	7.2
PY	Photography	23	5	21.7	0	0.0	0	0.0	1	4.3
RO	Radio Operations	361	65	18.0	4	1.1	4	1.1	4	1.1
SI	Social Science Support	3,145	1,930	61.4	113	3.6	156	5.0	195	6.2
SO	Ships' Officers	924	54	5.8	6	0.6	11	1.2	6	0.6
TE	RCMP Special Group	474	243	51.3	1	0.2	5	1.1	2	0.4
TI	Technical Inspection	1,272	115	9.0	22	1.7	42	3.3	73	5.7
Total		**16,303**	**4,791**	**29.4**	**374**	**2.3**	**583**	**3.6**	**695**	**4.3**
Administrative Support										
CM	Communications	78	24	30.8	1	1.3	5	6.4	0	0.0
CR	Clerical and Regulatory	29,888	24,736	82.8	1,475	4.9	2,224	7.4	2,177	7.3
DA	Data Processing	466	280	60.1	14	3.0	28	6.0	42	9.0
OE	Office Equipment Operation	22	11	50.0	3	13.6	4	18.2	1	4.5
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	3,340	3,279	98.2	101	3.0	171	5.1	186	5.6
Total		**33,794**	**28,330**	**83.8**	**1,594**	**4.7**	**2,432**	**7.2**	**2,406**	**7.1**

Operational										
CX	Correctional Services	5,778	1,281	22.2	354	6.1	137	2.4	170	2.9
FR	Firefighters	409	6	1.5	11	2.7	5	1.2	5	1.2
GL	General Labour and Trades	5,249	252	4.8	144	2.7	227	4.3	96	1.8
GS	General Services	2,982	948	31.8	111	3.7	182	6.1	122	4.1
HP	Heat, Power and Stationary Plant Operation	503	5	1.0	13	2.6	37	7.4	23	4.6
HS	Hospital Services	670	379	56.6	53	7.9	14	2.1	53	7.9
LI	Lightkeepers	126	5	4.0	4	3.2	0	0.0	0	0.0
PR	Printing Operations	94	46	48.9	2	2.1	8	8.5	4	4.3
SC	Ships' Crews	1,303	65	5.0	18	1.4	9	0.7	19	1.5
SR	Ship Repair	1,226	26	2.1	14	1.1	60	4.9	25	2.0
Total		**18,340**	**3,013**	**16.4**	**724**	**3.9**	**679**	**3.7**	**517**	**2.8**
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**149,339**	**77,785**	**52.1**	**5,316**	**3.6**	**7,621**	**5.1**	**9,143**	**6.1**

TABLE 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	30-34	30	14	46.7	3	10.0	0	0.0	0	0.0
	35-39	158	76	48.1	4	2.5	1	0.6	9	5.7
	40-44	453	201	44.4	13	2.9	18	4.0	16	3.5
	45-49	886	349	39.4	20	2.3	29	3.3	26	2.9
	50-54	1,290	319	24.7	21	1.6	46	3.6	42	3.3
	55-59	574	83	14.5	6	1.0	21	3.7	22	3.8
	60-64	118	15	12.7	3	2.5	10	8.5	2	1.7
	65-69	12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	8.3
	70+	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		**3,522**	**1,057**	**30.0**	**70**	**2.0**	**125**	**3.5**	**118**	**3.4**
Scientific and Professional	16-19	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	178	103	57.9	6	3.4	4	2.2	22	12.4
	25-29	1,447	790	54.6	41	2.8	10	0.7	167	11.5
	30-34	2,202	1,117	50.7	68	3.1	49	2.2	210	9.5
	35-39	2,897	1,299	44.8	85	2.9	71	2.5	275	9.5
	40-44	3,261	1,284	39.4	67	2.1	96	2.9	299	9.2
	45-49	3,476	1,241	35.7	71	2.0	143	4.1	237	6.8
	50-54	3,364	951	28.3	62	1.8	140	4.2	297	8.8
	55-59	1,677	387	23.1	30	1.8	77	4.6	226	13.5
	60-64	617	101	16.4	3	0.5	25	4.1	172	27.9
	65-69	134	19	14.2	0	0.0	7	5.2	37	27.6
	70+	37	2	5.4	0	0.0	2	5.4	9	24.3
Total		**19,291**	**7,295**	**37.8**	**433**	**2.2**	**624**	**3.2**	**1,951**	**10.1**

Administrative and Foreign Service	16-19	7	3	42.9	2	28.6	0	0.0	1	14.3
	20-24	1,097	600	54.7	30	2.7	19	1.7	114	10.4
	25-29	3,940	2,280	57.9	186	4.7	79	2.0	412	10.5
	30-34	5,769	3,344	58.0	290	5.0	135	2.3	501	8.7
	35-39	8,251	5,124	62.1	375	4.5	337	4.1	570	6.9
	40-44	11,176	7,104	63.6	403	3.6	588	5.3	581	5.2
	45-49	12,829	7,726	60.2	428	3.3	849	6.6	454	3.5
	50-54	10,582	5,223	49.4	290	2.7	822	7.8	475	4.5
	55-59	3,466	1,513	43.7	96	2.8	274	7.9	238	6.9
	60-64	802	329	41.0	20	2.5	62	7.7	96	12.0
	65-69	148	47	31.8	1	0.7	12	8.1	14	9.5
	70+	22	6	27.3	0	0.0	1	4.5	0	0.0
Total		**58,089**	**33,299**	**57.3**	**2,121**	**3.7**	**3,178**	**5.5**	**3,456**	**5.9**
Technical	16-19	11	2	18.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	331	188	56.8	10	3.0	4	1.2	12	3.6
	25-29	1,220	627	51.4	47	3.9	13	1.1	63	5.2
	30-34	1,461	616	42.2	56	3.8	27	1.8	76	5.2
	35-39	2,275	767	33.7	67	2.9	56	2.5	108	4.7
	40-44	3,120	938	30.1	67	2.1	113	3.6	119	3.8
	45-49	3,360	866	25.8	69	2.1	163	4.9	109	3.2
	50-54	2,885	560	19.4	40	1.4	143	5.0	99	3.4
	55-59	1,185	181	15.3	10	0.8	48	4.1	72	6.1
	60-64	370	37	10.0	6	1.6	10	2.7	26	7.0
	65-69	70	6	8.6	2	2.9	4	5.7	10	14.3
	70+	15	3	20.0	0	0.0	2	13.3	1	6.7
Total		**16,303**	**4,791**	**29.4**	**374**	**2.3**	**583**	**3.6**	**695**	**4.3**

TABLE 4 *(cont'd)*

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative Support	16-19	43	33	76.7	3	7.0	2	4.7	2	4.7
	20-24	1,173	926	78.9	81	6.9	21	1.8	112	9.5
	25-29	2,475	1,980	80.0	150	6.1	76	3.1	266	10.7
	30-34	3,276	2,692	82.2	224	6.8	158	4.8	274	8.4
	35-39	4,943	4,204	85.0	314	6.4	299	6.0	336	6.8
	40-44	6,664	5,757	86.4	289	4.3	466	7.0	347	5.2
	45-49	6,755	5,653	83.7	275	4.1	600	8.9	374	5.5
	50-54	5,400	4,468	82.7	166	3.1	509	9.4	361	6.7
	55-59	2,212	1,904	86.1	68	3.1	219	9.9	223	10.1
	60-64	717	604	84.2	23	3.2	66	9.2	90	12.6
	65-69	111	90	81.1	1	0.9	16	14.4	18	16.2
	70+	25	19	76.0	0	0.0	0	0.0	3	12.0
Total		**33,794**	**28,330**	**83.8**	**1,594**	**4.7**	**2,432**	**7.2**	**2,406**	**7.1**

Operational	16-19	19	5	26.3	1	5.3	0	0.0	0	0.0
	20-24	394	125	31.7	22	5.6	7	1.8	16	4.1
	25-29	1,317	419	31.8	83	6.3	28	2.1	39	3.0
	30-34	1,561	414	26.5	98	6.3	24	1.5	50	3.2
	35-39	2,510	527	21.0	113	4.5	77	3.1	67	2.7
	40-44	3,517	499	14.2	127	3.6	130	3.7	84	2.4
	45-49	3,841	411	10.7	105	2.7	160	4.2	90	2.3
	50-54	3,100	322	10.4	101	3.3	147	4.7	97	3.1
	55-59	1,545	202	13.1	45	2.9	75	4.9	47	3.0
	60-64	464	79	17.0	27	5.8	23	5.0	26	5.6
	65-69	65	7	10.8	2	3.1	8	12.3	1	1.5
	70+	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		**18,340**	**3,013**	**16.4**	**724**	**3.9**	**679**	**3.7**	**517**	**2.8**
Federal Public Service	16-19	81	44	54.3	6	7.4	2	2.5	3	3.7
	20-24	3,173	1,942	61.2	149	4.7	55	1.7	276	8.7
	25-29	10,399	6,096	58.6	507	4.9	206	2.0	947	9.1
	30-34	14,299	8,197	57.3	739	5.2	393	2.7	1,111	7.8
	35-39	21,034	11,997	57.0	958	4.6	841	4.0	1,365	6.5
	40-44	28,191	15,783	56.0	966	3.4	1,411	5.0	1,446	5.1
	45-49	31,147	16,246	52.2	968	3.1	1,944	6.2	1,290	4.1
	50-54	26,621	11,843	44.5	680	2.6	1,807	6.8	1,371	5.2
	55-59	10,659	4,270	40.1	255	2.4	714	6.7	828	7.8
	60-64	3,088	1,165	37.7	82	2.7	196	6.3	412	13.3
	65-69	540	169	31.3	6	1.1	47	8.7	81	15.0
	70+	107	33	30.8	0	0.0	5	4.7	13	12.1
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**149,339**	**77,785**	**52.1**	**5,316**	**3.6**	**7,621**	**5.1**	**9,143**	**6.1**

TABLE 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	22,856	16,131	70.6	774	3.4	1,881	8.2	1,457	6.4
National Defence*	16,710	6,050	36.2	426	2.5	902	5.4	639	3.8
Correctional Service Canada	13,533	5,480	40.5	592	4.4	452	3.3	403	3.0
Public Works and Government Services Canada	11,460	5,781	50.4	249	2.2	660	5.8	803	7.0
Fisheries and Oceans Canada†	9,334	2,663	28.5	168	1.8	182	1.9	247	2.6
Health Canada	7,382	4,902	66.4	502	6.8	345	4.7	747	10.1
Statistics Canada	5,973	3,093	51.8	126	2.1	317	5.3	564	9.4
Agriculture and Agri-Food Canada‡	5,916	2,641	44.6	140	2.4	234	4.0	378	6.4
Environment Canada	5,022	1,973	39.3	90	1.8	185	3.7	361	7.2
Industry Canada	4,979	2,414	48.5	115	2.3	275	5.5	369	7.4
Citizenship and Immigration Canada	4,474	2,790	62.4	104	2.3	287	6.4	573	12.8
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,302	3,333	77.5	176	4.1	251	5.8	193	4.5
Transport Canada	4,143	1,716	41.4	78	1.9	141	3.4	241	5.8
Natural Resources Canada	4,049	1,497	37.0	66	1.6	130	3.2	283	7.0
Department of Justice Canada	3,646	2,356	64.6	118	3.2	170	4.7	244	6.7
Indian and Northern Affairs Canada	3,530	2,160	61.2	1,031	29.2	102	2.9	169	4.8
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,506	1,626	46.4	76	2.2	118	3.4	201	5.7
Veterans Affairs Canada	3,378	2,305	68.2	95	2.8	186	5.5	201	6.0
Canadian Heritage	1,542	1,048	68.0	51	3.3	67	4.3	104	6.7

* Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as the Treasury Board is not their employer.

† Fisheries and Oceans Canada includes the Canadian Coast Guard.

‡ Data for the Prairie Farm Rehabilitation Administration is included.

Public Service Commission of Canada	1,392	918	65.9	43	3.1	102	7.3	110	7.9
Canadian International Development Agency	1,363	788	57.8	25	1.8	66	4.8	105	7.7
Treasury Board of Canada Secretariat	953	589	61.8	18	1.9	63	6.6	55	5.8
Department of Finance Canada	948	462	48.7	12	1.3	33	3.5	63	6.6
Passport Office	894	649	72.6	23	2.6	35	3.9	104	11.6
Immigration and Refugee Board	844	569	67.4	24	2.8	41	4.9	177	21.0
Canadian Grain Commission	685	211	30.8	26	3.8	44	6.4	53	7.7
Privy Council Office	669	399	59.6	19	2.8	30	4.5	19	2.8
National Archives of Canada	646	320	49.5	23	3.6	40	6.2	13	2.0
Atlantic Canada Opportunities Agency	466	256	54.9	8	1.7	21	4.5	4	0.9
National Library of Canada	449	294	65.5	15	3.3	24	5.3	25	5.6
Registry of the Federal Court of Canada	418	273	65.3	8	1.9	27	6.5	22	5.3
Canadian Space Agency	404	152	37.6	4	1.0	7	1.7	39	9.7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	386	232	60.1	6	1.6	22	5.7	12	3.1
Western Economic Diversification Canada	329	178	54.1	22	6.7	31	9.4	35	10.6
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	308	169	54.9	3	1.0	7	2.3	12	3.9
National Parole Board	280	224	80.0	15	5.4	15	5.4	17	6.1
Office of the Chief Electoral Officer	260	121	46.5	3	1.2	9	3.5	9	3.5
Canadian Transportation Agency	245	139	56.7	4	1.6	18	7.3	10	4.1
Solicitor General Canada	236	134	56.8	10	4.2	9	3.8	6	2.5
Transportation Safety Board of Canada	211	72	34.1	1	0.5	10	4.7	10	4.7
Canadian Human Rights Commission	208	139	66.8	8	3.8	27	13.0	19	9.1
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	155	99	63.9	7	4.5	12	7.7	13	8.4
Canada Information Office	145	85	58.6	2	1.4	5	3.4	3	2.1
Office of the Secretary to the Governor General	145	88	60.7	2	1.4	12	8.3	6	4.1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	126	73	57.9	2	1.6	9	7.1	7	5.6
Tax Court of Canada	119	77	64.7	5	4.2	7	5.9	6	5.0
Office of the Commissioner of Official Languages	118	71	60.2	5	4.2	5	4.2	3	2.5
Canadian Centre for Management Development	117	79	67.5	5	4.3	3	2.6	4	3.4

TABLE 5 *(cont'd)*

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Status of Women Canada	105	99	94.3	2	1.9	8	7.6	14	13.3
Canadian International Trade Tribunal	84	42	50.0	0	0.0	2	2.4	4	4.8
Canada Industrial Relations Board	79	55	69.6	1	1.3	3	3.8	3	3.8
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	65	40	61.5	3	4.6	2	3.1	1	1.5
Canadian Dairy Commission	59	32	54.2	0	0.0	0	0.0	2	3.4
Millennium Bureau of Canada	45	33	73.3	0	0.0	2	4.4	0	0.0
Patented Medicine Prices Review Board Canada	36	22	61.1	0	0.0	1	2.8	4	11.1
International Joint Commission	29	11	37.9	0	0.0	0	0.0	1	3.4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	13	61.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	18	7	38.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	16	9	56.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	10	5	50.0	0	0.0	0	0.0	2	20.0
Registry of the Competition Tribunal	10	7	70.0	0	0.0	2	20.0	0	0.0
Law Commission of Canada	9	7	77.8	1	11.1	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	7	5	71.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	5	2	40.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	**149,339**	**77,785**	**52.1**	**5,316**	**3.6**	**7,621**	**5.1**	**9,143**	**6.1**

TABLE 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	3,031	1,206	39.8	93	3.1	109	3.6	19	0.6
Prince Edward Island	1,611	966	60.0	31	1.9	114	7.1	22	1.4
Nova Scotia	8,104	3,202	39.5	182	2.2	496	6.1	348	4.3
New Brunswick	5,575	3,018	54.1	92	1.7	229	4.1	51	0.9
Quebec (without the NCR*)	18,363	9,117	49.6	236	1.3	482	2.6	550	3.0
NCR* (Quebec)	16,496	9,507	57.6	697	4.2	869	5.3	932	5.6
NCR*	58,879	32,267	54.8	1,617	2.7	3,098	5.3	3,759	6.4
Ontario (without the NCR*)	19,313	10,598	54.9	699	3.6	1,310	6.8	1,950	10.1
NCR* (Ontario)	42,383	22,760	53.7	920	2.2	2,229	5.3	2,827	6.7
Manitoba	5,974	3,280	54.9	616	10.3	355	5.9	294	4.9
Saskatchewan	4,177	2,192	52.5	417	10.0	194	4.6	126	3.0
Alberta	8,239	4,376	53.1	521	6.3	464	5.6	491	6.0
British Columbia	13,608	6,500	47.8	573	4.2	707	5.2	1,417	10.4
Yukon	458	260	56.8	76	16.6	17	3.7	6	1.3
Northwest Territories	515	276	53.6	111	21.6	15	2.9	18	3.5
Nunavut	113	52	46.0	32	28.3	2	1.8	5	4.4
Outside Canada	1,379	475	34.4	20	1.5	29	2.1	87	6.3
Total	**149,339**	**77,785**	**52.1**	**5,316**	**3.6**	**7,621**	**5.1**	**9,143**	**6.1**

* "NCR" stands for National Capital Region.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Salary Band	All Employees		Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
=< 19,999	64	0.0	25	39.1	0.0	0	0.0	0.0	1	1.6	0.0	0	0.0	0.0
20,000 – 24,999	321	0.3	152	47.4	0.2	15	4.7	0.3	20	6.2	0.3	17	5.3	0.2
25,000 – 29,999	2,905	2.2	1,207	41.5	1.8	146	5.0	3.0	250	8.6	3.6	111	3.8	1.4
30,000 – 34,999	18,886	14.8	12,263	64.9	17.5	908	4.8	20.1	1,136	6.0	18.5	1,205	6.4	14.6
35,000 – 39,999	35,615	38.7	24,925	70.0	49.6	1,484	4.2	48.0	2,006	5.6	44.8	2,330	6.5	40.1
40,000 – 44,999	19,901	52.0	10,948	55.0	63.7	765	3.8	62.4	1,076	5.4	58.9	1,092	5.5	52.0
45,000 – 49,999	16,199	62.9	8,137	50.2	74.1	580	3.6	73.3	688	4.2	67.9	888	5.5	61.7
50,000 – 54,999	11,977	70.9	4,909	41.0	80.4	370	3.1	80.3	583	4.9	75.6	807	6.7	70.5
55,000 – 59,999	10,541	77.9	4,623	43.9	86.4	333	3.2	86.6	445	4.2	81.4	603	5.7	77.1
60,000 – 64,999	8,038	83.3	3,117	38.8	90.4	225	2.8	90.8	363	4.5	86.2	505	6.3	82.7
65,000 – 69,999	7,852	88.6	2,636	33.6	93.8	180	2.3	94.2	345	4.4	90.7	596	7.6	89.2
70,000 – 74,999	5,884	92.5	1,869	31.8	96.2	149	2.5	97.0	247	4.2	94.0	362	6.2	93.1
75,000 – 79,999	3,936	95.2	981	24.9	97.4	51	1.3	97.9	163	4.1	96.1	259	6.6	96.0
80,000 – 84,999	1,513	96.2	442	29.2	98.0	28	1.9	98.5	71	4.7	97.0	83	5.5	96.9
85,000 – 89,999	1,178	97.0	314	26.7	98.4	19	1.6	98.8	47	4.0	97.6	77	6.5	97.7
90,000 – 94,999	2,145	98.4	587	27.4	99.2	29	1.4	99.4	81	3.8	98.7	114	5.3	99.0
95,000 – 99,999	312	98.6	89	28.5	99.3	6	1.9	99.5	11	3.5	98.8	30	9.6	99.3
>= 100,000	2,072	100.0	561	27.1	100.0	28	1.4	100.0	88	4.2	100.0	64	3.1	100.0
Total	**149,339**	**100.0**	**77,785**	**52.1**	**100.0**	**5,316**	**3.6**	**100.0**	**7,621**	**5.1**	**100.0**	**9,143**	**6.1**	**100.0**

Note

Each figure in the CUM % column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the CUM % column, one finds that 74.1 per cent of all women earned less than $50,000 in fiscal year 2000–01. The figure in the column to the left (50.2 %) represents the percentage of women in this salary band, that is, the $45,000 – $49,999 range.

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

Salary Band	All Employees		Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
=< 19,999	64	0.0	25	39.1	0.0	0	0.0	0.0	1	1.6	0.0	0	0.0	0.0
20,000 – 24,999	321	0.3	152	47.4	0.2	15	4.7	0.3	20	6.2	0.3	17	5.3	0.2
25,000 – 29,999	2,905	2.2	1,207	41.5	1.8	146	5.0	3.0	250	8.6	3.6	111	3.8	1.4
30,000 – 34,999	18,886	14.8	12,263	64.9	17.5	908	4.8	20.1	1,136	6.0	18.5	1,205	6.4	14.6
35,000 – 39,999	35,615	38.7	24,925	70.0	49.6	1,484	4.2	48.0	2,006	5.6	44.8	2,330	6.5	40.1
40,000 – 44,999	19,901	52.0	10,948	55.0	63.7	765	3.8	62.4	1,076	5.4	58.9	1,092	5.5	52.0
45,000 – 49,999	16,199	62.9	8,137	50.2	74.1	580	3.6	73.3	688	4.2	67.0	888	5.5	61.7
50,000 – 54,999	11,977	70.9	4,909	41.0	80.4	370	3.1	80.3	583	4.9	75.6	807	6.7	70.5
55,000 – 59,999	10,541	77.9	4,623	43.9	86.4	333	3.2	86.6	445	4.2	81.4	603	5.7	77.1
60,000 – 64,999	8,038	83.3	3,117	38.8	90.4	225	2.8	90.8	363	4.5	86.2	505	6.3	82.7
65,000 – 69,999	7,852	88.5	2,636	33.6	93.8	180	2.3	94.2	345	4.4	90.7	596	7.6	89.2
70,000 – 74,999	5,884	92.5	1,869	31.8	96.2	149	2.5	97.0	247	4.2	94.9	362	6.2	95.1
75,000 – 79,999	3,936	95.2	981	24.9	97.4	51	1.3	97.9	163	4.1	96.9	259	6.6	98.0
80,000 – 84,999	1,513	96.2	442	29.2	98.0	28	1.9	98.5	71	4.7	97.8	83	5.5	99.0
85,000 – 89,999	1,178	97.0	314	26.7	98.4	19	1.6	98.8	47	4.0	98.4	77	6.5	99.8
90,000 – 94,999	2,145	98.4	587	27.4	99.2	29	1.4	99.4	81	3.8	99.7	114	5.3	100.0
95,000 – 99,999	312	98.6	89	28.5	99.3	6	1.9	99.5	11	3.5	99.8	30	9.6	100.3
>= 100,000	2,072	100.0	561	27.1	100.0	28	1.4	100.0	88	4.2	100.0	64	3.1	100.0
Total	**149,339**	**100.0**	**77,785**	**52.1**	**100.0**	**5,316**	**3.6**	**100.0**	**7,621**	**5.1**	**100.0**	**9,143**	**6.1**	**100.0**

Note

Each figure in the CUM % column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the CUM % column, one finds that 74.1 per cent of all women earned less than $50,000 in fiscal year 2000–01. The figure in the column to the left (50.2 %) represents the percentage of women in this salary band, that is, the $45,000 – $49,999 range.

TABLE 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	180	114	63.3	10	5.6	8	4.4	3	1.7
Prince Edward Island	176	123	69.9	3	1.7	5	2.8	2	1.1
Nova Scotia	583	274	47.0	27	4.6	26	4.5	18	3.1
New Brunswick	615	401	65.2	13	2.1	19	3.1	6	1.0
Quebec (without the NCR*)	1,913	1,044	54.6	24	1.3	32	1.7	148	7.7
NCR* (Quebec)	1,715	1,003	58.5	79	4.6	51	3.0	141	8.2
NCR*	6,224	3,633	58.4	193	3.1	205	3.3	589	9.5
Ontario (without the NCR*)	1,955	1,220	62.4	97	5.0	59	3.0	207	10.6
NCR* (Ontario)	4,509	2,630	58.3	114	2.5	154	3.4	448	9.9
Manitoba	951	549	57.7	94	9.9	26	2.7	61	6.4
Saskatchewan	814	371	45.6	87	10.7	15	1.8	19	2.3
Alberta	973	604	62.1	66	6.8	43	4.4	57	5.9
British Columbia	1,343	760	56.6	66	4.9	47	3.5	176	13.1
Yukon	64	38	59.4	15	23.4	2	3.1	2	3.1
Northwest Territories	99	56	56.6	20	20.2	0	0.0	1	1.0
Nunavut	47	26	55.3	14	29.8	1	2.1	1	2.1
Outside Canada	10	7	70.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
Total	**15,947**	**9,220**	**57.8**	**729**	**4.6**	**488**	**3.1**	**1,291**	**8.1**

Notes

- "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section).
- Percentages are a designated group's share of the total for each region.

* "NCR" stands for National Capital Region.

TABLE 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	41	14	34.1	4	9.8	1	2.4	2	4.9
Scientific and Professional	2,141	1,093	51.1	71	3.3	29	1.4	231	10.8
Administration and Foreign Service	4,742	2,596	54.7	210	4.4	138	2.9	465	9.8
Technical	1,757	798	45.4	54	3.1	27	1.5	98	5.6
Administrative Support	5,065	4,131	81.6	268	5.3	237	4.7	404	8.0
Operational	2,201	588	26.7	122	5.5	56	2.5	91	4.1
Total	**15,947**	**9,220**	**57.8**	**729**	**4.6**	**488**	**3.1**	**1,291**	**8.1**

Notes

- "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section.)
- Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	3,350	1,630	48.7	177	5.3	103	3.1	384	11.5
Term (three months or more)	12,164	7,374	60.6	537	4.4	370	3.0	890	7.3
Seasonal	433	216	49.9	15	3.5	15	3.5	17	3.9
Total	**15,947**	**9,220**	**57.8**	**729**	**4.6**	**488**	**3.1**	**1291**	**8.1**

Notes

- "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section.)
- Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

TABLE 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	400	182	45.5	8	2.0	12	3.0	2	0.5
Prince Edward Island	228	140	61.4	5	2.2	16	7.0	2	0.9
Nova Scotia	1,000	498	49.8	35	3.5	58	5.8	42	4.2
New Brunswick	641	408	63.7	12	1.9	28	4.4	9	1.4
Quebec (without the NCR*)	1,987	1,064	53.5	34	1.7	50	2.5	39	2.0
NCR* (Quebec)	3,097	1,964	63.4	164	5.3	138	4.5	169	5.5
NCR*	10,872	6,655	61.2	362	3.3	526	4.8	711	6.5
Ontario (without the NCR*)	2,157	1,242	57.6	70	3.2	116	5.4	199	9.2
NCR* (Ontario)	7,775	4,691	60.3	198	2.5	388	5.0	542	7.0
Manitoba	787	493	62.6	70	8.9	54	6.9	57	7.2
Saskatchewan	337	200	59.3	42	12.5	18	5.3	8	2.4
Alberta	911	528	58.0	61	6.7	48	5.3	57	6.3
British Columbia	1,810	944	52.2	80	4.4	84	4.6	238	13.1
Yukon	64	33	51.6	12	18.8	2	3.1	1	1.6
Northwest Territories	71	39	54.9	14	19.7	0	0.0	2	2.8
Nunavut	21	7	33.3	3	14.3	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	73	23	31.5	3	4.1	2	2.7	0	0.0
Total	**21,359**	**12,456**	**58.3**	**811**	**3.8**	**1,014**	**4.7**	**1,367**	**6.4**

Notes

- Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the *PSSRA I-I* and the *Public Service Employment Act*.
- Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section.)

* "NCR" stands for National Capital Region.

TABLE 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	661	252	38.1	16	2.4	29	4.4	35	5.3
Scientific and Professional	2,992	1,216	40.6	74	2.5	91	3.0	330	11.0
Administration and Foreign Service	10,396	6,985	67.2	406	3.9	517	5.0	628	6.0
Technical	1,912	683	35.7	56	2.9	80	4.2	97	5.1
Administrative Support	3,657	3,052	83.5	189	5.2	239	6.5	240	6.6
Operational	1,741	268	15.4	70	4.0	58	3.3	37	2.1
Total	**21,359**	**12,456**	**58.3**	**811**	**3.8**	**1,014**	**4.7**	**1,367**	**6.4**

Notes

- Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the *PSSRA I-I* and the *Public Service Employment Act*.
- Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section.)

TABLE 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	18,773	10,847	57.8	683	3.6	901	4.8	1,162	6.2
Term (three months or more)	2,373	1,509	63.6	116	4.9	104	4.4	197	8.3
Seasonal	213	100	46.9	12	5.6	9	4.2	8	3.8
Total	**21,359**	**12,456**	**58.3**	**811**	**3.8**	**1,014**	**4.7**	**1,367**	**6.4**

Notes

- Data on promotions were obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the *PSSRA I-I* and the *Public Service Employment Act*.
- Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section.)

TABLE 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	291	114	39.2	5	1.7	9	3.1	1	0.3
Prince Edward Island	64	37	57.8	1	1.6	2	3.1	1	1.6
Nova Scotia	411	189	46.0	10	2.4	26	6.3	6	1.5
New Brunswick	299	176	58.9	6	2.0	12	4.0	0	0.0
Quebec (without the NCR*)	1,254	640	51.0	21	1.7	28	2.2	40	3.2
NCR* (Quebec)	905	489	54.0	55	6.1	49	5.4	62	6.9
NCR*	3,615	1,871	51.8	119	3.3	178	4.9	266	7.4
Ontario (without the NCR*)	1,324	751	56.7	44	3.3	40	3.0	111	8.4
NCR* (Ontario)	2,710	1,382	51.0	64	2.4	129	4.8	204	7.5
Manitoba	499	273	54.7	65	13.0	22	4.4	18	3.6
Saskatchewan	513	199	38.8	43	8.4	20	3.9	10	1.9
Alberta	631	362	57.4	30	4.8	30	4.8	24	3.8
British Columbia	1,072	550	51.3	49	4.6	47	4.4	85	7.9
Yukon	55	28	50.9	9	16.4	1	1.8	1	1.8
Northwest Territories	75	44	58.7	14	18.7	1	1.3	0	0.0
Nunavut	9	3	33.3	3	33.3	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	47	13	27.7	1	2.1	0	0.0	1	2.1
Total	**10,159**	**5,250**	**51.7**	**420**	**4.1**	**416**	**4.1**	**564**	**5.6**

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section.)

* "NCR" stands for National Capital Region.

TABLE 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	185	37	20.0	4	2.2	6	3.2	6	3.2
Scientific and Professional	1,201	560	46.6	38	3.2	29	2.4	107	8.9
Administration and Foreign Service	2,778	1,362	49.0	121	4.4	137	4.9	185	6.7
Technical	1,255	520	41.4	30	2.4	24	1.9	59	4.7
Administrative Support	2,989	2,428	81.2	171	5.7	187	6.3	182	6.1
Operational	1,751	343	19.6	56	3.2	33	1.9	25	1.4
Total	**10,159**	**5,250**	**51.7**	**420**	**4.1**	**416**	**4.1**	**564**	**5.6**

Note

"Separation" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section.)

TABLE 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,183	1,807	43.2	153	3.7	251	6.0	235	5.6
Term (three months or more)	5,895	3,424	58.1	264	4.5	164	2.8	326	5.5
Seasonal	81	19	23.5	3	3.7	1	1.2	3	3.7
Total	**10,159**	**5,250**	**51.7**	**420**	**4.1**	**416**	**4.1**	**564**	**5.6**

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section.)

CHAPTER 2
EMPLOYMENT EQUITY POSITIVE MEASURES PROGRAM: WORKING TOGETHER FOR GREATER IMPACT

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP), established as a temporary program in 1998, is a pivotal aspect of Treasury Board's overall employment equity initiative. Currently in the third of four years of operation, its purpose is to increase the representation and distribution of the four designated groups where they are under-represented, and to help departments and agencies become more autonomous in achieving their employment equity goals. The EEPMP continues to prove itself as a catalyst in building institutional capacity for employment equity in the Public Service, facilitating implementation of the *Employment Equity Act*, and supporting the cultural changes required to develop a diverse, representative, and inclusive workforce.

The EEPMP, which is funded up to $10 million annually, is co-ordinated and monitored by the Treasury Board of Canada Secretariat's EEPMP Group. A Management Board, consisting of assistant deputy ministers from nine departments and agencies, oversees the program's overall direction and accountability. The Management Board monitors the allocation of resources, sets overall strategic direction, reviews funding outcomes, and approves Intervention Fund projects.

The EEPMP has four components. The Employment Equity Intervention Fund is administered by the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS). The other three components are administered by the Public Service Commission of Canada on behalf of TBS. TBS also manages a pilot project called the Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN).

The **Employment Equity Intervention Fund** enables the Treasury Board to fulfill its leadership role with respect to employment equity and guarantees that Treasury Board, as the employer, is in a position to kick-start, manage, and support initiatives to address interdepartmental employment equity issues.

The **Employment Equity Partnership Fund** is designed to meet the unique needs of individual regions in eliminating employment equity barriers. Many projects in the regions are the result of partnerships between federal organizations as well as between federal and non-federal institutions.

The **Employment Equity Career Development Office** supports and advises managers and professionals through the development and delivery of counselling services for designated group members.

The **Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities** supports and advises managers, human resources practitioners, informatics personnel, and employees with disabilities regarding physical accommodation in the workplace for people with special needs. It is closely linked to the Treasury Board of Canada Secretariat's FPS-JAN.

By providing resources and facilitating an exchange of information, the EEPMP helps departments and agencies develop the expertise, tools, and opportunities to work in partnership to meet their employment equity objectives. Many of the projects funded under the EEPMP can be used or adapted by departments and agencies in any region. The EEPMP demonstrates that a more horizontal approach to challenges leads to better results and improved services for Canadians. By doing so, it helps to achieve a modern federal Public Service. The *EEPMP Mid-term Review Report* (March 2000) confirmed that success in employment equity management is indeed closely linked to working in partnerships, learning from one another, and exploring different approaches to address common issues.

Multi-party projects are cost-effective, encourage the sustainability of outcomes, and help parties exchange expertise and results. The EEPMP has a strong regional orientation and takes into account that differences are best addressed by the regions themselves. By bringing together departments, agencies, and other partners, and by ensuring better linkages, the EEPMP maximizes the effectiveness of project funding and generates greater impact at lower cost for all parties.

Results and Successes

The EEPMP supported 87 projects this fiscal year—69 with the Partnership Fund and 18 with the Intervention Fund. Total project funding for 2000–01 was just under $6 million. All EEPMP projects underway in 2000–01 promoted government priorities and provided models and potential best practices to help implement the recommendations of the three sub-committees of the Committee of Senior Officials. These sub-committees focused on recruitment, workplace well-being, and learning and development. For example, 20 projects addressed learning and building employment equity capacity, and 6 promoted a welcoming, supportive workplace.

The following figure provides a breakdown of projects by designated group.

FIGURE 1

Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group

Designated Group	*No. of projects*	*Percentage of total projects (%)*
Women	3	3.5
Aboriginal Peoples	14	16.1
Persons with Disabilities	15	17.2
Visible Minorities	10	11.5
Multiple Groups*	4	4.6
All Designated Groups	36	41.4
Other Projects†	5	5.7
Total	87	100.0

* "Multiple group" projects addressed issues pertaining to two or more designated groups.

† Five projects placed particular emphasis on learning and on building employment equity capacity.

All EEPMP projects are required to comply with a Performance Accountability and Reporting Framework that is based on concrete, measurable, and sustainable results; timely submission of reports; and financial accountability. Results must be demonstrated under the following four performance indicators: capacity building, tools, supportive workplace, and representation.

Capacity Building

One way the EEPMP contributes to building capacity and changing the corporate culture is by funding the development of pertinent learning materials and courses. In 2000–01, these included the Aboriginal Issues and Self-Government Seminar, Gestural Language Training (sign language training), Diversity Leadership in Action, and the Employment Equity Virtual Training and Learning Kit (both e-learning tools). One innovative project involved a partnership with Dalhousie University, which in September 2001 will introduce a Masters of Public Administration – Management Program, emphasizing diversity, for public servants across the country. The program will also be available via distance learning.

Tools

Employment equity can no longer be seen as merely a legislative requirement. It has become a strategic tool and a decided asset for addressing evolving labour market pressures and demographic changes. This evolution complements the EEPMP objective of helping to integrate employment equity into overall human resources planning and management. The EEPMP contributes by funding programs that foster an important exchange of expertise through the production of practical information tools and making them readily available to departments and agencies. For example:

- **Accessible Procurement Tool Kit** assists procurement officers and managers by providing standard clauses, terms and conditions, and source lists particular to the needs of persons with disabilities to be used in procurement activities. This tool kit can be accessed at www.strategis.ic.gc.ca/adio.

- ***The Power is People*** (updated annually) supplies managers with practical ideas for improving the representation of designated groups.

- **Strength in Diversity: Tool Kit** presents developmental assignment opportunities for Aboriginal people, persons with disabilities, and members of visible minority groups currently employed in the federal Public Service in Nova Scotia.

Supportive Workplace

The EEPMP plays an active role in promoting a welcoming and supportive work environment. It supports initiatives aimed at creating positive changes in the work environment for all employees and addressing issues that affect designated group members. The following are examples of programs and projects.

- The **Adaptive Computer Technology Training Program** has trained more than 80 information technology professionals from 22 departments to install and support the adaptive technology required by employees with visual, mobility, sensory, or cognitive impairments.
- The **Interdepartmental Mentoring Program for Employment Equity Members –Pilot Project** is a rigorous, comprehensive mentorship program, which addresses retention and workplace well-being issues. An important outreach component targets designated group members in science and technology. The program also furnishes support materials and services to ensure the success of the mentoring relationship.

- The **Central and Southern Ontario Region Middle Management Competency Development Mentoring Program – The Journey to the Learning Oasis** initiative is a nine-month formal mentoring and learning program that uses an integrated, holistic approach to management development for designated group members at the mid-management level. It combines formal classroom training with individual coaching and learning through team participation, and focuses on training and education as a continuing journey as opposed to an intermittent event.
- The **Manager's Guide to Providing Alternative/Multiple Formats** familiarizes managers with their responsibility to provide federal government information in alternative formats; describes the benefits of planning for alternative formats; and promotes access to federal government information for Canadians who have difficulty using traditional print format.

Representation

The EEPMP continued to fund initiatives to improve the representation of employment equity group members and to foster a supportive environment for designated groups. Following are some examples.

- **Rapid Access:** This project, which operates in four regions (National Capital and Eastern Ontario Region, Quebec, Ontario, and Vancouver), gives candidates with disabilities who already have work experience an opportunity to demonstrate their knowledge, skills, and qualifications directly to public service managers in order to fill public service positions.
- **Integration of Disabled Youth in the Federal Public Service:** Eight departments participated in an internship pilot project designed to provide work experience and training to youth with disabilities to prepare them for indeterminate employment in the federal Public Service.
- **An Inclusive Workplace Through Accommodation for All Employees:** A national workshop led to tne creation of a customized tool kit of strategies for accommodation, in support of an inclusive workplace for all employees.
- **Correctional Officer Pre-Recruitment Training Program in the Prairie Region:** This ground-breaking training package helps Aboriginal peoples who are preparing for the testing and interview process for employment with Correctional Service Canada. This employment equity tool is also helping to reinforce positive working relationships with Aboriginal peoples and other designated group member organizations.

Employment Equity Intervention Fund

The Intervention Fund is intended to help departments and agencies introduce and maintain an organizational culture conducive to learning by developing training activities, tools, and best practices.

The following figure provides a breakdown of the 18 projects funded by the Intervention Fund in 2000–01 by designated group.

FIGURE 2

Intervention Fund Projects by Designated Group

Designated Group	*No. of projects*	*Percentage of total projects (%)*
Women*	0	0.0
Aboriginal Peoples	1	5.5
Persons with Disabilities	6	33.3
Visible Minorities	1	5.6
All Designated Groups	5	27.8
Other Projects†	5	27.8
Total	**18**	**100.0**

* There were no projects specifically aimed at women only. It is to be noted, however, that in the CS bridging project, participants were mostly women.

† Five projects placed particular emphasis on learning and on building employment equity capacity.

The figure below presents the expenditures by designated group for 2000–01.

FIGURE 3

Intervention Fund Projects – Expenditures by Designated Group

Designated Group	*Expenditures ($)*	*Percentage of total expenditures (%)*
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	90,000.00	4.2
Persons with Disabilities	785,408.81	36.7
Visible Minorities	23,453.84	1.1
All Designated Groups	900,893.00	42.0
Other Projects*	283,437.00	13.2
Accommodation Costs†	60,454.00	2.8
Total	**2,143,646.65**	**100.0**

* Five projects placed particular emphasis on learning and on building employment equity capacity.

† An amount equivalent to 13% of the salary components for all Intervention Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the premises occupied.

The following are examples of Intervention Fund projects for each designated group in 2000–01.

Women

Women have been major participants in the Computer Systems Administration (CS) Bridging Program, a two-year program focussing on employees outside the CS group who have demonstrated an interest and aptitude for work in the information technology field. Of the 28 participants in the pilot project in the National Capital Region, which began in 1999–2000, 19 are members of a designated group. The group taking part in the regional component started in November 2000 and will continue until May 2002.

The New Brunswick Community College in Bathurst provides the course on-line to employees in eight regions (British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, National Capital Region, Quebec, and Prince Edward Island). The Program includes a four-month training period in departments, as well as a period of mentorship. Of the 40 participants in the regional component, 25 are members of a designated group (23 women, five members of a visible minority group, and two Aboriginal persons).[1] Graduates are expected to qualify for CS positions.

Aboriginal Peoples

A post-secondary education and training program, approved in June 2000 and administered by the Department of Justice Canada, helps the department achieve its representation objectives more quickly and supports the federal government's objectives for Inuit representation in Nunavut. The initiative involves the recruitment of three Inuit students as interns in the Department of Justice Canada's Pre-Law Access Program. The interns will begin their pre-law training at the University of Victoria in September 2001. The curriculum, designed by the university in co-operation with Akitsiraq, takes into account the Inuit Qaujmajatugangit (traditional knowledge). When the interns complete their law studies, they will work for the Department of Justice Canada in the Iqaluit Regional Office in Nunavut. This initiative will serve as a model for departments and agencies in other regions and/or fields of endeavour.

Persons with Disabilities

The EEPMP Management Board approved six initiatives that both improve the quality of the working environment for persons with disabilities and enhance the lives of Canadians as clients, taxpayers, and citizens. All of the initiatives support the recommendations of the report *Access for All Through Technology: Towards an*

[1] Please note that individuals may identify themselves as belonging to more than one designated group (e.g., an Aboriginal woman with a disability).

Accessible and Inclusive Information Technology Environment, which examines how information and communication technologies can be made more accessible to persons with disabilities in the federal workplace and how such technologies can better accommodate such employees.

One particularly noteworthy project is the Electronic Adaptive Computer Technology Portal, or e-ACT, managed by HRDC. The key objective of e-ACT is to make technology accessible to everyone. The initiative promotes a productive workplace and provides an opportunity for the full participation and integration of persons with disabilities. Its target audiences are not only persons with disabilities, but also managers and computer technicians who are in a position to help them. The Web site www.act.gc.ca provides access to information on adaptive technology solutions, discussion forums, and other documents and Web sites.

Although e-ACT is a temporary program, Human Resources Development Canada plans to continue developing it to help strengthen strategic alliances with groups providing similar services to clients with disabilities throughout the Public Service. This would bring together all stakeholders under a single umbrella, and help to focus federal efforts to improve conditions for members of this designated group.

Visible Minorities

Citizenship and Immigration Canada introduced a career-development program for visible minorities at the managerial feeder levels. The program introduces a pilot project in which 10 members of visible minority groups in junior-level PM positions can access higher positions (PM-5 level) within two to three years. By creating such a feeder pool for the management group, this initiative will help to increase the representation of visible minorities in the Executive category at Citizenship and Immigration Canada and the Public Service at large.

Employment Equity Partnership Fund

The Partnership Fund, which is administered by the Public Service Commission of Canada (PSC) on behalf of the Treasury Board of Canada Secretariat is unique in that it is regionally driven and delivered. It supports the individual needs of each region in its efforts to eliminate employment equity barriers by facilitating and promoting partnerships, and sharing the costs of regionally based projects. This Fund helps senior regional managers enhance their level of awareness and engagement concerning the status of employment equity in their respective regions.

When the program began, Federal Regional Councils identified goals and priorities for removing barriers to the four equity groups. These now serve as the guidelines by which the PSC regional EEPMP co-ordinators choose projects and measure results. The PSC regional directors general manage their regional funding allocations, while the PSC's EEPMP Directorate provides overall direction, advice, and guidance.

Partnership Fund projects can vary considerably, not only from region to region but also from partnership to partnership. Each region has different priorities, which are reflected in their project choices. For example, the Western and Atlantic regions have directed more than half of their projects at all four equity groups, while the Central Prairies region has a particular emphasis on issues concerning Aboriginal peoples. The Central and Southern Ontario region and Quebec have emphasized projects for visible minorities (54 per cent and 34 per cent respectively), while the National Capital and Eastern Ontario Region has had the largest commitment to projects involving persons with disabilities (26 per cent).[2]

The following figures illustrate Partnership Fund projects by designated group and by regional expenditures for 2000–01.

FIGURE 4

Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000–01

Designated Group	*Number of projects*	*Percentage of total expenditures (%)*
Women	3	4.3
Aboriginal Peoples	13	18.8
Persons with Disabilities	9	13.1
Visible Minorities	9	13.1
Multiple Groups*	4	5.8
All Designated Groups	31	44.9
Total	**69**	**100.0**

* "Multiple group" projects addressed issues pertaining to two or more designated groups.

[2] These percentages do not reflect those projects that are for all four equity groups. They are projects that focus exclusively on one of the four groups.

FIGURE 5

Partnership Fund Expenditures by Region, 2000–01

Region	*Expenditures*	*Percentage of total expenditures (%)*
Atlantic	477,330.00	12.5
Quebec	634,993.00	16.6
National Capital and Eastern Ontario	636,756.00	16.7
Central and Southern Ontario	783,699.00	20.5
Central Prairies	446,131.00	11.7
Western	573,901.00	15.0
Accommodation Costs*	265,224.00	7.0
Total	**3,818,034.00**	**100.0**

* An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the premises occupied.

Employment Equity Career Development Office

The Employment Equity Career Development Office (EECDO) provides advice and resources on all aspects of career development (mentoring, learning, coaching, counselling, etc.) to managers and human resources personnel. Administered by the PSC on behalf of Treasury Board of Canada Secretariat, it has three main areas of responsibility: Employment Equity Career Counselling, the Centre of Excellence, and Transfer of Knowledge.

Employment Equity Career Counselling: This master's level course has been delivered seven times, and trained more than 140 public service employees. Fifteen universities now offer the course, in whole or in part. The course has been adapted to focus specifically on Aboriginal issues at Aurora College in Yellowknife, and is offered as part of the University of Prince Edward Island's Master's of Business Administration program and Dalhousie University's Masters of Public Administration for Mature Students program.

Centre of Excellence: At the core of the Centre of Excellence is the Diversity Collection, housed in the PSC Library, which contains more than 3,000 books, videos, compact discs, and research sources on topics such as leadership and diversity, managing diversity, multicultural counselling, mentoring, coaching, and communication in a diverse workforce. It also contains novels by writers from the employment equity groups and background resources on the four designated groups. The service is increasingly popular —more than half of all loans from the PSC library are from this collection.

Transfer of Knowledge: The Transfer of Knowledge to counsellors, human resources personnel, and managers continues through individual consultations, networking support, and learning events. EECDO provided a day-long workshop in March 2001 for counsellors to examine strategies for providing career-development support for people who are deaf or hard-of-hearing.

Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities

This Resource Centre, the ERC, working closely with FPS-JAN, is equipped with leading-edge assistive technologies and video-conferencing equipment that help in reaching more employees and managers, particularly in the regions. Its facilities are designed to meet the varied needs of persons with disabilities, including one section containing vision, hearing, and mobility/co-ordination resources. The ERC conducts some 20 demonstrations and information sessions per month. Its assistance and advice seek to demystify the issues concerning employees with disabilities and raise awareness of their accommodation needs.

Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities

The Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN) is a single-window approach to workplace accommodation. It facilitates access to advice, policy information, relevant programs, and other services for managers, employees with disabilities, and public service employees in general. A fuller description of its accomplishments appears in Chapter 4 of this report.

CHAPTER 3
EMBRACING CHANGE IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE: FROM THOUGHTS TO ACTION

In April 2000, the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service presented its report, *Embracing Change in the Federal Public Service*, to the President of the Treasury Board. The Task Force was created in April 1999 with a mandate to develop an Action Plan to address the persistent under-representation of visible minorities in the federal Public Service. The Action Plan would establish benchmarks and follow-up mechanisms to ensure that the benchmarks are met.

Action Plan Elements

- Set 1 in 5 benchmarks for visible minority participation in public service-wide staffing actions (i.e. recruitment, acting appointments, promotion, and development opportunities at executive levels).
- Create support tools to help departments and managers achieve the benchmarks.
- Change the corporate culture in the Public Service to make it more supportive of diversity.
- Develop mechanisms to strengthen existing implementation and accountability frameworks.
- Seek external advice and independent review of implementation.
- Provide financial resources to support implementation.

The Action Plan gives departments flexibility in determining their approach and pace in achieving the benchmarks. It does not call for new structures or programs; rather, it complements initiatives already underway and many of its elements can be integrated into existing human resources management and employment equity structures and activities.

The Action Plan sets out a three-year time frame (completion by 2003) to implement the external recruitment and management development programs, and a five-year time frame (completion by 2005) to achieve the goals for acting appointments and staffing actions as they relate to executive acting assignments, executive feeder group, and executive levels.

The Task Force observed that the government's thrust to build a representative Public Service provides ample opportunity for harnessing the diverse talent pool available in the Canadian labour market. While it rejected the notion of quotas for visible minorities, the Task Force called for quick and decisive action to achieve results, given the under-representation that has persisted for more than a decade and the strong likelihood of new census data—expected in 2003—confirming a higher proportion of visible minorities in the Canadian labour market.

The Embracing Change Action Plan is designed to produce results over a short time frame (three to five years), and to create a welcoming, supportive corporate culture.

It is aligned with ongoing government initiatives and principles in that it

- is consistent with the concept of merit;
- will help the Public Service fulfill its legislative obligations under the *Employment Equity Act*;
- is a strategic instrument to address the persistent gap between the representation of visible minorities in the federal Public Service and their labour market availability; and
- builds on current efforts to recruit, develop, and retain visible minorities; create a learning organization; and enhance workplace well-being to help make the Public Service an employer of choice.

The Government's Endorsement

In June 2000, the Government of Canada endorsed the Embracing Change Action Plan. The President of the Treasury Board, who announced some of the measures the government would take in response to the Task Force's recommendations, also noted: "We must continue to strive to make the Public Service of Canada more representative of the public it serves." Among the measures are the following:

- the 1 in 5 benchmark to be incorporated into a Public Service-wide recruitment strategy, and for acting appointments to the Executive category;
- a Corporate Employment Equity and Diversity Award Program to recognize and promote best practices in employment equity and to celebrate success in diversity management;
- reporting on progress in the President of the Treasury Board's Annual Employment Equity Report to Parliament;

- an External Advisory Group, comprised of five members representing different professional and regional backgrounds, to advise the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission on ways to sustain momentum for change and to comment on the overall progress; and
- the Employment Equity-Embracing Change Support Fund, an annual fund of up to $10 million, for each of 2000–01, 2001–02, and 2002–03.

Implementing the Action Plan

The Action Plan is far-reaching and requires commitment at all levels to ensure its success. In its initial phase, the implementation strategy sought to garner that commitment and to build the capacity of departments and agencies for producing results against the Action Plan elements.

Embracing Change Co-ordination Unit

The Action Plan gives TBS a leadership role in the implementation process. This involves providing support and guidance to departments and agencies, building partnerships, and monitoring and reporting on progress. To carry out these responsibilities, TBS established the Embracing Change Co-ordination Unit in its Employment Equity Division to do the following:

- provide overall strategic advice, co-ordination, and guidance to departments and agencies;
- target key organizations and provide them with customized support, services, tools, and resources;
- manage the Employment Equity-Embracing Change Support Fund set up to help finance new or enhanced activities deriving from the Action Plan;
- work with the Public Service Commission of Canada to disseminate information, identify business cases, develop projects, provide tools, and foster sharing of best practices and lessons learned;
- promote partnerships and linkages among federal departments and other organizations;
- facilitate project implementation, evaluation, and reporting; and
- provide advisory and secretariat assistance to the Assistant Deputy Minister Review and Approval Committee for the Employment Equity-Embracing Change Support Fund.

In 2000–01, the Treasury Board of Canada Secretariat collaborated with the Public Service Commission of Canada and the Canadian Centre for Management Development in delivering information sessions, developing and sharing tools, and producing status reports to monitor progress in implementing the Action Plan.

Between June 2000 and March 2001, 135 implementation sessions were presented to 6,500 public servants. The purpose was to educate them about the Action Plan and the government's response; discuss implementation strategies, initiatives, and support mechanisms; and identify challenges and opportunities for improving the participation of visible minorities in the federal Public Service. The sessions were attended by managers, human resources specialists, employees in the designated groups, members of Federal Regional Councils, representatives of bargaining agents and the National Council of Visible Minorities in the federal Public Service.

In the period under review, the Embracing Change Co-ordination Unit generated a series of tools for departments and agencies and disseminated more than 8,000 information packages containing Action Plan reports, fact sheets, practical tips, and other materials. A Web site was also created to provide information about the initiative, including the Embracing Change Support Fund. More than 3,500 inquiries were received and acted upon.

Planning was initiated for a national learning event, entitled Umoja, to take place later in 2001. The goal of this event will be to provide a forum for participants to share best practices, discuss issues, identify challenges, and learn about implementation strategies.

Plans were also developed for issuing status reports to help departments and agencies monitor progress, measure results, and identify gaps in their Action Plan implementation. The reports should also help in giving an overall picture of progress in the Public Service, assessed against both quantitative and qualitative factors.

Embracing Change Support Fund

While the Embracing Change Action Plan is consistent with current public service initiatives and can be incorporated into existing human resources management and ongoing employment equity activities, it will also require some enhanced activities and creative approaches to achieve results. The Embracing Change Support Fund responds to some of these resource requirements and is an important component of the implementation strategy. Departments and agencies can access the fund to kick-start action plan elements such as recruitment and retention, career development, and corporate culture change.

The Treasury Board of Canada Secretariat established an Assistant Deputy Minister Review and Approval Committee to assess and approve funding requests. It also formulated funding criteria, provided training to departments and agencies on how to build Embracing Change business cases, and developed a template to help them prepare funding requests.

Priority goes to projects that produce results within the period of the action plan, involve partnerships and cost-sharing, and are integral to the organization's overall human resources and employment equity plans.

Partnerships

Partnerships are central to the successful implementation of the Action Plan. Several stakeholders joined forces to implement the Action Plan.

- The **Public Service Commission of Canada** develops and administers programs in support of the action plan through community outreach, recruitment, the executive category, corporate culture change, and other areas.
- The **Canadian Centre for Management Development** delivers a course entitled Diversity: Vision and Action in support of the Action Plan.
- **Departments and agencies** commit to integrating the action plan into their human resources plans and corporate culture activities, working towards achieving the 1 in 5 benchmark and other elements of the action plan, as well as providing TBS with reports to allow active monitoring of the plan's implementation.
- The **National Council of Visible Minorities**, as a national organization of visible minority employees in the federal Public Service, assists through consultations, dialogue, and reaching out to its networks to contribute to the implementation of the Action Plan.
- **Bargaining agents** have a role in the Action Plan implementation through the Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council, which has included Embracing Change as an element in its workplan.

A Promising Start

The Embracing Change Action Plan has already achieved concrete results in several areas. Some of these are highlighted below.

Departmental Capacity Building

The initial focus of the implementation strategy was on helping departments to understand the Action Plan and on building departmental capacity for action. In its first year, the strategy achieved significant results in this area.

It provided knowledge about the Action Plan, its elements and the implementation process. The strategy ensured that the individuals responsible for implementing Embracing Change initiatives acquired the knowledge, tools, and strategies necessary to achieve results.

It established a strong business case for Embracing Change by showing that the initiative was directly linked to the government priority of becoming an employer of choice. This created a stronger commitment to the Action Plan as a strategic instrument for advancing government initiatives in public service renewal.

It helped to secure senior-level support and sustain it by showing that the action plan is feasible and its elements are attainable. The implementation sessions, delivered across the country, were critical in demonstrating that the action plan provided flexibility for departments and agencies to determine their own approach and pace in the implementation.

Recognizing and Rewarding Leaders

In response to a recommendation in the Action Plan, the Employment Equity and Diversity Award was reinstituted to recognize the exemplary efforts of organizations and individuals in achieving employment equity goals. Activities and results in fiscal year 2000–01 were assessed and served as the basis for granting awards to two departments and an agency in 2000–01.

- **Public Works and Government Services Canada** succeeded in integrating employment equity and diversity into its human resources management framework. The department adopted a long-term approach to its corporate learning priorities, provided support to employee networks, and developed a strategy for the Embracing Change Action Plan.

- The **Department of Justice Canada** is recognized for its forward-looking approach to employment equity and diversity. Senior management's commitment and leadership set the tone for excellence. The department assigned champions at the Assistant Deputy Minister level for each designated group, created an unlimited central fund for accommodating persons with disabilities, and developed communication products and tools for managers, including a Racial Discrimination and Diversity seminar.
- The **National Parole Board** actively promoted employment equity and diversity, and aligned its human resources management priorities with key action plan elements, including staff training to help maintain a representative workplace. The Board also supports its workforce by providing alternative working arrangements and accommodating employees.
- On the recommendation of the National Council of Visible Minorities, the **Canadian Grain Commission** was also recognized for its exemplary response to the Embracing Change Action Plan.

Twelve employees were also recognized for their individual contributions that helped these four departments in their employment equity and diversity achievements.

Maintaining the Momentum for Change – External Advisory Group

The External Advisory Group was formed to advise the Secretary of Treasury Board and the President of the Public Service Commission on ways to sustain action plan momentum. The Group shared best practices from the private sector, provided feedback on tools such as the proposed Embracing Change Status Reports and approaches to communications about merit and representativeness, and offered guidance on ways to sustain the momentum for change.

Early Stories

The Embracing Change Support Fund showed results in its first year in the form of financed and targeted initiatives for specific projects undertaken by a number of departments and agencies. While some of the initiatives are still in their early stages, they are already showing results and serving as models of "best practices."

Manitoba Response to the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

Also referred to as the "Manitoba Omnibus Proposal," this regional response to the Embracing Change Action Plan is a three-year, interdepartmental strategy involving targeted recruitment, outreach, and retention and promotion of visible minorities. Driven by the Manitoba Federal Council and Canadian Heritage, the initiative involves various partners: the Public Service Commission of Canada, the National Council of Visible Minorities, the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Manitoba Managers' Network. The Manitoba Omnibus Proposal is expected to have an impact both in improving visible minority representation and bettering the corporate culture. For example, as a result of this project, 12 visible minority individuals who qualified for Personnel Administration (PE) positions have been recruited by departments in Saskatchewan and Manitoba, significantly increasing the representation of this designated group in the critical human resources field. As human resources practitioners, they are being positioned to provide knowledge and leadership in their respective organizations.

Diversity: Vision and Action

The course, developed by the Canadian Centre for Management Development, discusses diversity from a personal, interpersonal, and organizational perspective. Considered a leading-edge course in diversity leadership development, it includes a pre-course computer-based learning module concerning employment equity responsibilities, followed by a similar learning module to help participants better understand the individual and corporate responsibilities relating to the *Employment Equity Act*.

Before the Embracing Change Support Fund, the cost-recovery fees for the course had proven too high for many departments. With funding, the fee dropped from $3,200 per participant to $525, thus allowing significantly more public service managers to receive the training required for diversity competencies. In the period under review, 10 courses were presented across Canada. Of the 280 participants, 18 per cent were from the Executive category and 30 per cent worked in the human resources, employment equity and diversity fields.

Challenges and Opportunities

The Embracing Change Action Plan emerges during a period of ongoing change in the federal Public Service, with several opportunities that provide a foundation for success. However, distinct challenges also exist and these must be tackled for real progress to take place.

Challenges

- **More Active Role:** Current approaches to meeting the legislative requirements of the *Employment Equity Act* are no longer sufficient. To fulfill the Action Plan benchmarks, departments and agencies must change some of their practices, particularly in external recruitment and representation in the Executive category. They must continue to review their existing systems and be more proactive in implementing the action plan.
- **Tight Time Frames:** Adapting to a changing Public Service is an ongoing challenge. Embracing Change represents yet another challenge, particularly given the limited time frame it has set for departments and agencies to lay the groundwork to reach its benchmarks, and the work required to develop the necessary expertise among key players and to create a conducive environment for achieving action plan results. Between April 2000 and March 2001, progress against the benchmarks shows the following: external recruitment (8.3 per cent); acting appointments in executive feeder groups (5.3 per cent); entries into the executive feeder groups (7.2 per cent); entries to the Executive category (6.3 per cent); and participation in management development programs (8.1 per cent).

- **Incorporating New Ways:** The action plan can be sustained only if departments and agencies integrate its elements into their existing human resources policies and programs, employment equity plans, and corporate initiatives. This poses a challenge as departments and agencies must adopt new and creative ways to ensure that these are incorporated into their day-to-day operations.

Opportunities

- **Government Commitment:** The Government of Canada remains firmly committed to building an inclusive and representative federal workforce. This means that departments and agencies have strong support and are working in an environment that facilitates the action plan's success.

> *The government is committed to the reforms needed for the Public Service of Canada to continue evolving and adapting. These reforms will ensure that the Public Service is innovative, dynamic, and reflective of the diversity of the country—able to attract and develop the talent needed to serve Canadians in the 21st century.*
>
> *—2001 Speech from the Throne*

- **Leadership:** The Treasury Board of Canada Secretariat, the Privy Council Office, and the Public Service Commission of Canada continue to play strong leadership roles in ensuring that diversity is integral to key corporate initiatives. For example, diversity issues are evident in the work of the Committee of Senior Officials (COSO) on learning and development, recruitment and staffing, and workplace well-being.
- **Pool of Talent:** Canada has a significant pool of qualified visible minorities seeking work in the federal Public Service. The success of the 2000–01 Public Service Commission of Canada job fair for visible minorities held in Ottawa, which attracted some 6,000 applicants, serves as testimony of the interest among this designated group to join the federal Public Service.
- **Institutional Capacity:** Through their work to meet the legislative requirements of the *Employment Equity Act*, departments and agencies have already gained valuable experience and built the necessary mechanisms to address Embracing Change goals. This means that the Public Service has the necessary institutional capacity to ensure the success of the Embracing Change Action Plan.
- **Specialists, Tools, and Other Support Mechanisms:** The federal Public Service has a cadre of human resources specialists with employment equity expertise, employment equity champions, and employee groups that help facilitate implementation. Programs and services also address the Embracing Change challenge. Tools, best practices, and established processes that have proven successful are available. Moreover, in response to a recommendation in the action plan, the government has provided a support mechanism, the Embracing Change Support Fund to assist departments and agencies with resource and other requirements.

In conclusion, while challenges are inevitable, opportunities are also numerous. The time is here to Embrace Change in the federal Public Service.

CHAPTER 4
REACHING OUT AND WORKING WITH OUR PARTNERS

Introduction

The Employment Equity Division is part of the Treasury Board of Canada Secretariat's Human Resources Branch and is mandated to facilitate the implementation of employment equity in the Public Service. It does this by providing departments and agencies with strategic direction, policy and advice on employment equity legislation and related government priorities. In addition, the Employment Equity Division collects, validates, analyzes, monitors, and reports on progress made in addressing employment equity objectives, through mechanisms such as the President of the Treasury Board's Annual Report to Parliament. The Division also manages networks of Employment Equity practitioners, including champions and departmental co-ordinators, who provide a forum for consultation and the dissemination and exchange of best practices.

In carrying out its mandate, the Employment Equity Division works in close partnership with a variety of stakeholders, including the Public Service Commission of Canada, the Canadian Centre for Management Development, the Privy Council Office, Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada – Labour Program, Statistics Canada, and the Canadian Human Rights Commission. As required by the *Employment Equity Act*, consulting and collaborating with bargaining agents is ongoing. The Division also works collaboratively with employee organizations, including the National Council of Visible Minorities in the Public Service and, as warranted, consults with stakeholders outside the Public Service, such as the Assembly of First Nations and other Aboriginal organizations, as well as organizations representing the interests of persons with disabilities. What follows are some of the activities and interactions between the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) and its partners in 2000–01, to advance employment equity in the federal Public Service.

Framework for Dialogue in the Federal Public Service

In 2000–01, TBS instituted a Framework for Dialogue in the conceptualization, implementation, and monitoring of employment equity activities in the federal Public Service. This Framework builds on the work started by the TBS Consultation Committees on Employment Equity whose mandates expired at the end of 1999. The principal framework elements are as follows:

- Employment Equity Champions' Forum
- Employment Equity Executive Committee
- Interdepartmental Forum on Employment Equity
- Ad Hoc Working Groups

Employment Equity Champions' Forum

The Employment Equity Champions' Forum was created from a group of assistant deputy ministers and directors general who were interested in championing employment equity and who were already meeting informally. Since being formally constituted as the Employment Equity Champions' Forum, the group met regularly during this reporting year to give feedback to TBS on current or proposed EE initiatives and programs, and to exchange information on EE good practices and innovations that have achieved concrete results.

Employment Equity champions demonstrate their commitment to achieving a representative and inclusive workforce through their personal and visible support for employment equity and their contribution to the organization's corporate and/or regional employment equity objectives.

Executive Committee on Employment Equity

The Executive Committee consists primarily of individuals at the director level and above, and includes persons from each designated group. It serves as a catalyst for the strategic development and implementation of good practices in departments and agencies. It also acts as a communication channel on employment equity to other committees and stakeholders such as Federal Regional Councils and the National Council on Visible Minorities in the Public Service. The Executive Committee focuses on horizontal issues such as recruitment, career development, retention, and corporate culture.

Interdepartmental Forum on Employment Equity

The Interdepartmental Forum on Employment Equity is a focal point of partnership between TBS and public service departments and agencies. It fosters learning, information exchange and networking opportunities for its members, central agency representatives and the broader employment equity community. It also allows employment equity co-ordinators and human resources personnel to discuss pertinent matters and to participate in advancing employment equity goals. Subjects discussed in 2000–01 included Aboriginal issues, employment equity and diversity learning, women and technology, visible minorities, and workplace accommodation for persons with disabilities.

Regional employment equity personnel are invited to attend forum meetings when they are in the National Capital Region. Meeting agendas and summaries, as well as Employment Equity Briefs (short updates on employment equity topics), are posted on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca.

Ad Hoc Working Groups

Two ad hoc working groups were formed in 2000–01. One group worked to finalize an Aboriginal Declaration Form for use in screening candidates applying for Aboriginal-specific programs (described later in this Chapter). The second was an interdepartmental committee on Learning (Employment Equity and Diversity) to examine existing diversity products and services in the Public Service.

Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN) for Employees with Disabilities

Persons with disabilities, managers, and service providers have long expressed concerns about the challenges related to workplace accommodation. They often point to the lack of awareness about the accommodation tools available and that available services are not well co-ordinated.

Established in 1999, FPS-JAN is a co-ordinated, single-window approach to providing workplace accommodation services. FPS-JAN is sponsored and managed by TBS's Employment Equity Division, and funded through the EEPMP.

Now in its third year, FPS-JAN acts as a focal point for job accommodation issues pertaining to employees with disabilities, providing individuals with one-stop access to pertinent information and advice. Its clients include managers, employees with disabilities and their colleagues, employment equity co-ordinators, telecommunication specialists, and technicians.

FPS-JAN maintains contact with a network of over 75 partners and service providers such as the PSC's Enabling Resource Centre and various departmental technological centres. FPS-JAN also provides advice on and encourages the application of various Treasury Board policies and publications. These include the *Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities, Flexible Hours of Work, Part-time Employment, Variable Work Week, Telework Policy, How to Provide Alternative Formats, Public Service-Wide Training Goals,* and the *Treasury Board Real Property Accessibility Policy*. In addition, FPS-JAN published a guide entitled *Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities* and other promotional materials such as posters and brochures that increase awareness of disability issues.

Strategic Advice

FPS-JAN provided strategic advice and assistance to departments in the development of Intervention Fund projects to address some of the recruitment and retention issues for persons with disabilities. Such projects include the Adaptive Computer Technology Training Program for Technicians, Accessible Procurement Toolkits, The Manager's Guide to Providing Alternative Formats, Youth Employment Program for Deaf Students, and the Youth Internship Program. FPS-JAN provided guidance, assisted with the response, and continues to collaborate with other TBS sectors to help achieve the activities noted in the action plan prepared by the Task Force on Access for All Through Technology.

Creating Awareness

FPS-JAN played a lead role in organizing promotional kiosks with service providers at events such as the International Day of Disabled Persons, National Access Awareness Week, and PSC Smart Shops. It also orchestrated presentations with partners to the human resources community, and to the information technology community through the Advisory Committee on Information Management. FPS-JAN promoted Industry Canada's Assistive Devices Industry Office and the Canadian Council on Rehabilitation and Work's International Conference on Inclusion by Design.

Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council

The Joint Employment Equity Committee (JEEC) is a working committee of the National Joint Council and serves as a forum for the employer and bargaining agents to consult and collaborate on employment equity issues. The Council is a consultative body that promotes the efficiency of the Public Service and the well-being of its employees by providing for regular consultations between the government, as the employer, and employee organizations certified as bargaining agents under the *Public Service Staff Relations Act*.

The JEEC is the only union/management committee representing Public Service-wide employment equity matters. Members in 2000–01 represented the Treasury Board of Canada Secretariat, the Public Service Commission of Canada, Public Works and Government Services Canada, Environment Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada, the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Social Science Employees Association.

At regular meetings in 2000–01, JEEC exchanged information and developed strategies to implement Employment Equity in the Public Service. In addition, JEEC held one special meeting where the PSC shared information on special employment equity programs and how departments and agencies were using them.

The JEEC 2001–02 action plan is geared to foster union/management collaboration and co-development in implementing employment equity in the Public Service. The action plan will focus on four major areas: the Embracing Change Action Plan; determining whether there could be joint positions on issues when Parliament reviews the *Employment Equity Act* expected to commence late in 2001; reviewing the Public Service of Canada's approach in its duty to accommodate employees, including its *Policy on the Provision of Accommodation for Persons with Disabilities*; and developing communication messages in support of employment equity.

Task Force on an Inclusive Public Service

The Task Force on an Inclusive Public Service completed its mandate in August 2000, and submitted its report to the Secretary of the Treasury Board. The report launched a dialogue concerning diversity and employment equity issues and provided three "legacy" pieces to help build a new public service culture that values and supports the contributions of all employees and their diversity.

The three "legacy" pieces are as follows:

- Agents of Change Database (an inventory of public servants committed to helping build an inclusive Public Service);
- Diversity Diagnostic Tool to measure the existing level of diversity in an organization and signal what needs to be done to improve the undertaking of diversity and its value to an organization; and
- *Building 2000@2000 Learning Modules*, a training package consisting of videos, manuals and guides developed from the broadcasting of the May 2000 Agents of Change workshops held across Canada.

Charged with determining how best to integrate these pieces into its broader work, TBS's Employment Equity Division pilot tested the Diversity Diagnostic Tool from January to March 2001 in Citizenship and Immigration Canada, Industry Canada, the Canadian International Development Agency (CIDA), and TBS, in order to gauge the tool's effectiveness. An evaluation of the pilot study is scheduled for completion in May 2001. The achievements of the Task Force on an Inclusive Public Service have been shared with departments and agencies that have been encouraged to build on this important initiative.

National Council of Visible Minorities

The National Council of Visible Minorities (NCVM) in the Federal Public Service is an employee-based group that was established in October 1999. Following elections in October 2000, during the organization's second annual symposium, a National Board of Directors, including a six-member national executive committee, replaced the NCVM's Interim Board.

Symposium 2000 was attended by approximately 500 federal public servants (including employees in a visible minority group, managers and human resources specialists) from across Canada. Guided by the theme "Partners for Change: Building a Representative and Inclusive Public Service – Let's Take Action," participants in the plenary sessions and workshops discussed issues of recruitment, advancement, and retention of visible minority public servants; the establishment of an enabling work environment to promote Employment Equity; and management accountability.

The NCVM developed and hosted a number of initiatives (in a number of cases in co-operation with federal departments and agencies as well as Federal Regional Councils) across the country to further improve understanding of the issues and challenges facing employees in this designated group. For example, the NCVM Central

Region held a forum in May 2000 in Winnipeg entitled *Colour by Numbers: Action Planning for a Representative Federal Public Service*. As noted in the forum summary, this "marked a rare opportunity where the community's voice was included in the process of effecting positive change in the federal government's hiring and promotion practices."

NCVM Ontario Region worked with the PSC and the Ontario Federal Council to assist in the training and participation of visible minorities on selection boards. Regional activities also included attending meetings and workshops with managers to further the objectives of the Embracing Change Action Plan. The NCVM Atlantic Region initiated plans to work with Parks Canada on recruitment and orientation. NCVM Western Region activities included workshops on career development for its membership and building effective links with the Public Service Commission of Canada and the Federal Regional Council.

NCVM continues to receive financial and human resources assistance on an interim basis from a number of departments and agencies (Public Works and Government Services Canada, Health Canada, Canadian Heritage, the Canadian International Development Agency, Correctional Service Canada, Citizenship and Immigration Canada, and the Public Service Commission of Canada, among others).

Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs

In May 2000, officials of the Assembly of Manitoba Chiefs met in Ottawa with representatives of various departments and agencies to discuss progress under the five-year Master Agreement that applied to 15 public service organizations. This agreement was reached to resolve allegations of systemic discrimination against Aboriginal peoples. The Assembly has initiated an evaluation of the agreement's effectiveness and will make recommendations and suggestions for next steps.

Declaration Form for Aboriginal Peoples

The Declaration Form for Aboriginal Peoples resulted from a joint project between the TBS's Employment Equity Consultation Committee for Aboriginal Peoples and the PSC's Aboriginal Recruitment Advisory Committee. The form, developed by a working group of representatives from TBS, PSC and INAC, was first tested using PSC's Aboriginal Inventory and underwent two pilot studies in 2000–01. The assessment indicated that the form could be used more broadly by departments and agencies to assist in ensuring that only Aboriginal peoples benefit from Aboriginal programs.

Employment Equity Compliance Audits by the Canadian Human Rights Commission

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) continued its audits of departments and agencies to assess compliance against the CHRC's assessment factors deriving from the *Employment Equity Act* and regulations. Most of the 48 departments and agencies with over 100 employees have been audited or notified of an upcoming audit.

In 2000–01, the following departments were audited and found to be in full compliance with the Act:

- Atlantic Canada Opportunities Agency
- Canadian Human Rights Commission
- Canadian International Development Agency
- Canadian Transportation Agency
- Office of the Chief Electoral Officer
- Office of the Governor General's Secretary
- Privy Council Office

These departments and agencies join those examined in previous years—the Canadian Radio-television and Telecommunication Commission, National Parole Board, and Status of Women Canada. In addition to providing data to support departmental analysis, TBS also assisted departments by providing policy advice and guidance during the audit process as well as helping to resolve departmental concerns. It was recognized, however, that full responsibility for ensuring employment equity compliance rests with departments.

With an increasing number of departments being found in compliance with the statutory requirements of the *Employment Equity Act*, it is important to note that employment equity does not cease once an employer has been found in compliance with all 12 statutory requirements; rather the Act requires that the organization continue to implement the activities stipulated in the statutory requirements and their employment equity plan in order to make reasonable progress in maintaining a representative workforce.

Throughout the year, TBS and CHRC maintained a collaborative approach to solving systemic difficulties faced by departments in achieving audit compliance. Most problem areas were related to the employment systems reviews.

Partners in Employment Equity and Diversity Learning

In January 2001, TBS, in partnership with Training and Development Canada, launched an environmental scan of federal departments and agencies to determine the extent of employment equity and diversity training and learning initiatives in the Public Service, identify gaps, and determine how TBS can help in filling these.

A consultant interviewed key personnel in 17 large departments and evaluated the degree of support across departments for employment equity and diversity learning. The final report, submitted to TBS in March 2001, contained six principal recommendations.

1. Training for staff and managers working in employment equity on the following topics:
   - Orientation to employment equity/diversity (revamped)
   - Workforce Analysis
   - Employment Systems Review
   - Employment Equity Planning
   - Advanced Workshop for Employment Equity Co-ordinators
2. The human resources courses of Training and Development Canada should contain modules on employment equity and diversity.
3. CCMD should integrate employment equity and diversity into middle and senior management courses.
4. TBS should partner with other departments to develop and circulate core materials.
5. TBS should partner with Training and Development Canada to develop standards for curriculum content.
6. The TBS employment equity and diversity Web site should be made easier to navigate.

In addition to responding to these recommendations, the Employment Equity Division at TBS is exploring options for the delivery of employment equity and diversity learning to departments and agencies in the federal Public Service.

Information about the Employment Equity and Diversity Environmental Scan can be found on the TBS employment equity Web site at www.tbs-sct.gc.ca/ee under "Learning."

CHAPTER 5
BEST PRACTICES IN DEPARTMENTS AND AGENCIES

In last year's report, we noted that *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* had been introduced to articulate the management commitments and operating philosophy that underpin efforts to modernize government management. In seeking to ensure proper stewardship of the government's human, financial, and materiel resources, the framework recognizes that a crucial aspect of good government management is effective human resources management. The agenda outlines several major change initiatives, including the development of a workplace of choice in which employees are recognized for their skills and valued for the contributions they can and do make in serving Canadians well.

Achieving the Government of Canada's diversity and workplace of choice objectives requires all stakeholders to implement recruitment, retention, learning and career development strategies that recognize the value of diversity. TBS's Employment Equity Division works with departments and agencies to address these and other government-wide employment equity initiatives such as the Embracing Change Action Plan and the creation of accessible work environments and inclusive workforces. The Division helps ensure that employment equity is integrated into overall human resources management and assists departments in developing initiatives, establishing partnerships, and sharing information towards that end.

This year we are pleased to present examples of initiatives and programs that various departments and agencies have used to achieve employment equity objectives. The practices outlined are organized under the themes of recruitment, retention, learning and career development, as identified by the Committee of Senior Officials (COSO).

Recruitment

> *Diversity should be manifested at all levels. This not only makes good business sense, but it shows that an organization truly values differences in people and sees them as a means to fundamentally challenge and enhance what it does and how it does it.*
>
> *—Recruitment and Results – Report of the COSO Sub-Committee on Recruitment*

Integration and Planning

For a recruitment strategy to be effective, it must be aligned with the organization's business goals and human resources challenges, including employment equity. Several departments have begun this alignment and a number of strategies and approaches have emerged. In some cases, these include accountability mechanisms to ensure that overall objectives are being met.

For example, **Agriculture and Agri-Food Canada** has replaced its Employment Equity Advisory Committee structure with an Inclusiveness Team that has become part of the department's management framework. The team, which includes managers and other employees—some of whom are members of designated groups—from across the organization, explores workplace management issues and makes and implements recommendations to achieve a more inclusive workplace.

Natural Resources Canada's approach is to ensure the participation of the designated group networks on the Human Resources Committee (HRC) and at the Senior Management Working Group. The HRC provides policy direction on human resources issues including employment equity while the Working Group oversees and monitors the implementation of the Employment Equity Plan.

Fisheries and Oceans Canada has linked employment equity to its human resources strategy and its National Workplace Improvement Plan. The Workplace Improvement Plan addresses three human resources priorities — recruitment and retention, organizational health and workload, and continuous learning.

The **Passport Office** uses management committee meetings, attended by all regional directors, to assess the status of employment equity across the department. Putting employment equity on the agenda at each meeting helps to increase awareness among managers, exposes them to the most recent tools available and keeps them abreast of the situation in their division.

Targeted Recruitment

In February 2001, the **Public Service Commission of Canada** hosted an Employment Equity Job Fair in the National Capital Region to help departments recruit designated group members. This event drew thousands of applicants, and to address the level of interest, departments developed various mechanisms for treating these applications. For example, **Canadian Heritage** accepted nearly 1,000 résumés and created a database of these for future openings. This was in addition to having staffed approximately half of the 33 positions available at the time of the fair by designated group members.

Correctional Service Canada launched a five-year National Aboriginal Recruitment Strategy, funded through the EEPMP Intervention Fund, to increase the representation and participation of Aboriginal peoples at all levels of the organization. This program recruits and promotes Aboriginal candidates and tracks their success through the selection process and training programs. The results are evaluated in order to identify and address barriers in assessment tools and processes that may be linked to cultural issues.

In January 2001, **Fisheries and Oceans Canada** embarked on a five-year Recruitment and Retention Program for Persons with Disabilities. The department identified 19 occupations for recruiting persons in this designated group and developed occupational cue cards to provide candidates with information about the types of positions available in the department. The last quarter results show promise for the program with the hiring of eight persons with disabilities.

Human Resources Development Canada undertook several national initiatives to improve the representation of visible minorities in the department. In particular, the department fortified its external recruitment efforts through newspaper job advertisements in the metropolitan Toronto area aimed at the visible minority communities and provided information sessions for community organizations involved with designated groups. These organizations were then kept informed about open competitions and opportunities, as they became available.

Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec also adopted a targeted recruitment process and took advantage of the Public Service Commission's Rapid Access program that promotes the hiring of persons with disabilities. Over the past year, this work resulted in improving the representation of designated groups in the Agency with 10 of the 36 employees hired from outside the government representing members of designated groups.

The Student Co-op and Federal Student Work Experience Programs are good vehicles for attracting designated group youth to the federal Public Service. In addition to providing excellent work experience for these youths, departments and agencies can take advantage of the bridging program to permanently hire these students when their studies are completed.

Citizenship and Immigration Canada hired 15 Aboriginal students under the Federal Student Work Experience Program. As well, to address future staffing needs, the department maintains a database of qualified students and casual employees who are members of a designated group.

Accountability and Awards

Citizenship and Immigration Canada implemented a restrictive staffing approach to bring about a quick improvement in the representation of designated groups at all levels. The approach requires that the appropriate director general approve the recruitment process chosen to fill operational positions in a branch or region. The deputy minister approves the process chosen for positions at the EX level. As well, one percentage point is granted under the EX performance pay system to executives who have demonstrated sustainable efforts in meeting their employment equity objectives.

Employment equity accountability is part of many performance agreements of executive personnel as well as certain other managers in departments and agencies. For example, **Environment Canada's** Executive Group performance agreements include an objective stating that the individual must demonstrate his or her contribution toward a representative workforce and diversity management initiatives. At **Human Resources Development Canada,** each Assistant Deputy Minister and regional executive has an employment equity action plan setting out how he or she will address areas of under-representation and any barriers that may exist. These executives, as well as managers who receive performance pay, are required to meet their employment equity objectives.

Environment Canada offers a Diversity Leadership Award that recognizes employees at all levels that demonstrate leadership through behaviour or attitude in advancing the department's employment equity or diversity management program. The award program celebrates these role models and heightens the profile of employment equity and diversity in the department.

Retention

> *In a changing world and workplace, managers need to sustain a climate of trust, to recognize and value good work, to actively promote inclusiveness and diversity in the workplace, to encourage collaboration and to value open communication.*
>
> *— Results for Canadians*

As with all employees, the workplace needs of designated group employees can vary. As part of the effort to address retaining these employees, organizations have taken a two-part strategy:

- to better equip managers and provide them with training and tools; and
- providing employees with a vehicle to voice their concerns on inclusion and accommodations issues.

Training and Tools for Managers

Citizenship and Immigration Canada made it a requirement that all employees and managers receive diversity training over the next two years. The training covers the nature of differences in the workplace, stereotypes that can arise, and how stereotypical thinking can affect the job environment. Also scheduled over the next two years is training in non-biased staffing, and selection tools for middle managers and supervisors.

Department of Foreign Affairs and International Trade delivered employment equity training to more than 260 management and professional staff, and developed a Human Resources and Employment Equity Best Practices Manual.

Health Canada published *Employment Equity – A Guide for Managers* to inform managers of their roles and responsibilities regarding the *Employment Equity Act*. The publication covers basic information about employment equity legislation and its applications, and includes suggestions for managers and examples of best practices. The guide will be on Health Canada's Web site in early 2002.

Canadian Heritage organized several forums for some 400 managers and senior executives from all regions to generate a better understanding of employment equity and diversity. Each participant received an information kit about human resources planning, the department's demographic profile, a list of staffing options and a manager's guide entitled *The Power is People, Parts I and II* (funded by the EEPMP in partnership with Health Canada).

Industry Canada developed a *Manager's Guide to the Production of Alternative/Multiple Formats* with funding from the EEPMP. The guide outlines the responsibility to provide information in alternative formats for citizens and employees who are persons with disabilities, and promotes the benefit of planning for these formats at the initial stages of production.

Making the Workplace Inclusive for All Employees

The "Fire Within Lodge" is a **Health Canada** initiative that encourages Aboriginal employees to participate in an organization that is supportive of their culture. The Lodge also promotes cultural awareness, provides an environment for traditional teachings and holistic healing from elders, healers, and traditional teachers, and offers advice, counselling and guidance. The Lodge is open to all employees of the department and provides the opportunity to learn more about Aboriginal peoples.

The Atlantic Region of **Public Works and Government Services Canada** introduced a People Charter that outlines several principles that will facilitate the region's achievement of its strategic goals, including employment equity and diversity. In

conjunction with the development of the Charter, the position of Regional Manager, Office of Employment Equity and Diversity, was created to help the region make gains on this front.

The **Immigration and Refugee Board's** National Advisory Committee on Employment Equity, established in 1999, held two meetings over the past year. The committee, comprised of members from the four designated groups, the unions, and headquarters and regional employee representatives, was key in developing and providing leadership for a national Employment Equity Plan. As part of its efforts to address regional issues, the Board introduced other designated group networks. Furthermore, both Toronto and Vancouver also have a representative Employment Equity Advisory Committee.

On December 10, International Human Rights Day, **Citizenship and Immigration Canada** launched a year-long awareness campaign. The biennial campaign, initiated in 1999 and continued throughout 2000, emphasized issues related to the acceptance of religious practices in the workplace, making it of special interest to many visible minority employees.

The Women in the Workplace Advisory Committee at **Agriculture and Agri-Food Canada** hosted its second annual symposium under the theme "Work Overload: Solutions." The gathering presented solutions concerning balancing work and personal life that have proven successful in other departments and private industry. The event was well represented by regional participants and there was gender parity.

Job Accommodation

Through various job accommodation strategies, departments and agencies continue to ensure that a supportive work environment exists in the federal Public Service. For instance, **Agriculture and Agri-Food Canada** has a full-time Job Accommodation Consultant to administer its Comprehensive Job Accommodation Policy and to help managers address accommodation requirements of their employees. Central funding is available for accommodation costs that exceed $1,000. In addition, the department has a contract with the Canadian Council on Rehabilitation and Work to provide specialized services and advice in resolving job accommodation matters.

Canadian Heritage produced a document setting out policies and guidelines for establishing an inclusive, barrier-free workplace and clarifying managers' obligations in this regard. To support the implementation of the policy, the department established a $30,000 corporate fund to pay for accommodation aids.

In September 2000, the **Canadian International Development Agency** opened an Adaptive Computer Technology Centre to help employees with short- or long-term disabilities use technological systems and test new technology and software that would facilitate their work. The centre benefits all employees as it takes a proactive approach towards preventing certain technology-related problems from arising. By ensuring better access to tools and information, the centre allows the Agency to hire and retain individuals who might otherwise be limited in the contributions they can make in the workplace.

Learning and Career Development

> *The richness of a learning organization comes from its diversity of people and of their ideas and perspectives. In a public service context, it is particularly important to reflect societal diversity—its different cultures, backgrounds and experiences, as it leads to better policy advice and better service to citizens.*
>
> *—A Public Service Learning Organization*
> *From Coast to Coast to Coast: Directions for the Future*, June 2000

The **Department of Foreign Affairs and International Trade** enrolled the department's 150 secretaries (SCY-4)—all women, 6.7 per cent of whom are also members of another designated group—into the Administrative Officer Developmental Program. Upon completion of the Program, all participants were promoted to the junior administrative officer (AS-2) level. This was the department's largest single promotion exercise.

With the support of the EEPMP, **Citizenship and Immigration Canada** established a career development program for members of a visible minority. The three-year program is intended to reduce the concentration of visible minorities in lower-level positions by developing supervisory and management skills thereby establishing a pool of qualified employees at the EX minus 2 level capable of advancing to the EX minus 1 level. In 2000–01, five employees participated in the program and it is expected that the level of participation will increase over the next two years.

The **Canadian International Development Agency** continues to have success with its Career Management Program for New Development Officers, with one third of those receiving letters of offer at the PM-1 level coming from the designated groups. The program was initiated in 1996 and has been instrumental in improving the participation of designated group members over the years. The Canadian International Development Agency also launched an Executive Development Program for Designated Group

Members to facilitate the development and advancement of individuals in a designated group who have demonstrated executive potential. The successful candidates received a Performance Profile Assessment Report for Executive Appointment from the PSC, and were provided with assistance to develop a personalized learning plan and paired with mentors.

Statistics Canada established an Executive Selection and Development Program to help address the anticipated need for executives in the coming years. Of the nine employees assigned to the program in 2000–01, three were women and another one was a member of a visible minority group. Candidates were appointed at the EX-1 level and will be promoted to the EX-2 level after a period of individualized training and mentoring.

Funded by the EEPMP, **Indian and Northern Affairs Canada**, as the lead, and five other departments created a Career Counselling Centre for members of visible minorities and persons with disabilities located in the National Capital Region. Three workshops, entitled "New Horizons," were developed to provide participants with tools and strategies to help them achieve their career goals.

The Office for Disability Issues at **Human Resources Development Canada**, in collaboration with the **Canada Customs and Revenue Agency**, developed a training course for employees and managers to raise awareness and provide practical suggestions on how to accommodate persons with disabilities in the workplace. The course, entitled *Just Ask Me! Discussing Workplace Accommodation,* was designed so that it could be easily incorporated into existing federal public service training programs.

Health Canada developed and funded a language-training program for designated group members who, in the past five years, have received a negative assessment in the standard language aptitude test. The program is designed to help employees at the EX-1 to EX-4 levels learn English or French as a second language to improve their career opportunities. This part-time course is offered during working hours on working premises. As of March 2001, 145 participants had registered. Of these, 61 per cent were members of a visible minority; 31 per cent were women; 4 per cent, persons with disabilities; and 3 per cent, Aboriginal peoples.

With funding from the EEPMP, the **Department of Justice Canada** developed the Post-secondary Inuit Education and Training Program in Nunavut to improve the employment, representation and retention of Inuit people in the department's regional office in the territory. The program provides Inuit students with post-secondary training in a justice-related field and then work in the department when their studies are complete.

Conclusion

The Treasury Board, as the employer for the Public Service of Canada, is committed to implementing employment equity in its workforce not simply because it is a legislated obligation. Rather, the commitment stems from the vision of a Public Service that is representative of the people it serves and the conviction that such an institution will be better able to secure the trust and respect of all Canadians as it develops policies and delivers programs in their interest.

The Public Service of Canada is an important national institution and as such must be open to all qualified Canadians. Our vision sees us asking no less of ourselves than we ask of others. Indeed, our leadership role and our goal of becoming an exemplary employer demand that we do more.

It is clear that action is required on several fronts, as we strive to be a truly representative and inclusive institution. We must first strengthen our communications and continue to dispel myths about employment equity being reverse discrimination. We must continue to recognize the strength in diversity and uphold our values of respect, justice, honesty, trust, and integrity as we work with our fellow Canadians. We need to make effective use of technology to eliminate barriers to participation in order to ensure that all Canadians have access to their government and its services and can be included in our workforce. We must consolidate partnerships within and outside government; build a strong, active monitoring capacity to ensure that our investments produce the desired results; and continue to identify and promote innovation and best practices in the implementation of employment equity in federal institutions.

While we can point to progress and highlight elements of our success in becoming more diverse and inclusive, there is still much work to do. The Treasury Board, as the government's management board, will continue to implement measures aimed at modernizing management practices, improving our human resources regime, and seeking ways to provide better service to Canadians.

The modernization agenda includes a number of key concepts: clarity regarding the role of players in the field of human resources management; greater responsibility and accountability for managers in their management of human resources; fairness in the treatment of employees; and a collaborative approach with unions. Modernization is also about equipping the federal Public Service for excellence in the 21st century and for attracting, developing, and retaining the talent needed to serve Canadians well. These concepts are all consistent with the goals for employment equity. They require the removal of barriers so that all Canadians can demonstrate their capabilities in a Public Service built on and devoted to excellence.

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2000-2001

Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2000-2001

Ce rapport est disponible en médias substituts.

NDLR : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2002

N° de catalogue : BT 1-9/2001
ISBN 0-662-66378-0

Ce rapport est également disponible en format Acrobat, sur Internet à l'adresse suivante :
http://www.tbs.sct.gc.ca/

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Une des richesses du Canada est la diversité de sa population qui est composée de gens ayant une culture, des expériences et des antécédents variés. En tant qu'institution nationale, la fonction publique fédérale, dont l'objectif est d'assurer la prestation de services de la plus haute qualité aux citoyens canadiens, se doit de refléter cette diversité. Un tel effectif est davantage en mesure de donner aux Canadiens et aux Canadiennes les services exceptionnels qu'ils méritent et auxquels ils s'attendent.

Il y a déjà cinq ans que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été mise en œuvre dans la fonction publique fédérale. Nous avons déployé des efforts considérables au cours de cette période pour bâtir une fonction publique qui valorise et respecte vraiment les capacités des personnes appartenant aux quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi – soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Nous avons maintenu le cap et accompli des progrès importants en vue d'améliorer la représentation globale de ces groupes désignés. Il reste cependant de nombreux défis à relever.

La fonction publique du Canada a pris des mesures concrètes pour devenir un employeur exemplaire et pour continuer de mettre en valeur les talents de ses employés actuels, tout en cherchant à attirer une nouvelle génération de travailleurs. Nous sommes bien décidés à mener à terme les initiatives de modernisation de la gestion de nos ressources humaines et à édifier une institution qui sera à l'image de la diversité canadienne. Nous sommes confiants d'être sur la bonne voie, et nous pourrons ainsi constituer un effectif innovateur et représentatif et offrir un milieu de travail positif et accueillant pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes compétents.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard
2002

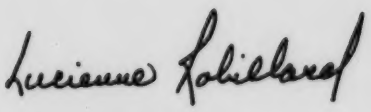
PRÉSIDENT DU SÉNAT

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2000-2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,



Lucienne Robillard

2002

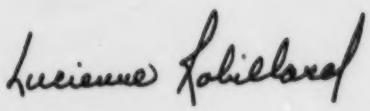
PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2000-2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,



Lucienne Robillard

2002

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

L'engagement et le défi 1

Contenu du rapport 2

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 3

Chapitre 1
La force du nombre : Vers une fonction publique représentative 5

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2000-2001 5

Représentation globale 13

Représentation selon le sexe 14

Répartition selon le type d'emploi 14

Répartition selon la catégorie professionnelle 15

Répartition selon l'âge 15

Représentation selon les ministères et organismes 17

Répartition selon la région de travail 19

Répartition selon la rémunération 20

Embauche 21

Promotions 23

Cessations d'emploi 24

Notes techniques 24

Fonction publique fédérale 25

Effectif visé par le rapport 25

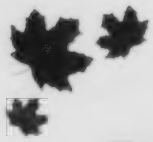
Ministères et organismes fédéraux 26

Employés nommés pour une période déterminée 26

Données sur les membres des groupes désignés 27

Terminologie 27

Liste des tableaux 29



Chapitre 2
Programme des mesures positives d'équité en emploi : L'union fait la force 55

Résultats et réussites 56

Accroissement de la capacité 57

Outils 58

Milieu de travail réceptif 58

Représentation 59

Fonds d'intervention – Équité en emploi 60

Fonds du partenariat – Équité en emploi 63

Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi 65

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi 66

Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale 66

Chapitre 3
Faire place au changement dans la fonction publique fédérale : Passons à l'action 67

Points saillants du plan d'action 67

Le gouvernement souscrit au plan d'action 69

Mise en œuvre du plan d'action 69

Unité de coordination de Faire place au changement 70

Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi 71

Partenariats 72

Des débuts prometteurs 73

Développement de la capacité des ministères 73

Reconnaître et récompenser les leaders 73

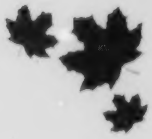
Maintenir l'impulsion du changement – Groupe consultatif externe 74

Premières récoltes 75

Défis et possibilités 76

Défis à relever 76

Possibilités 77



Chapitre 4
Faisons équipe avec nos partenaires 79
Introduction 79
Cadre de travail pour le dialogue entre le SCT et la fonction publique fédérale 80
Forum des champions de l'équité en emploi 80
Comité exécutif de l'équité en emploi 80
Forum interministériel sur l'équité en emploi 81
Groupes de travail spéciaux 81
Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale 81
Conseils stratégiques 82
Sensibilisation 83
Conseil mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte 83
Groupe de travail sur une fonction publique inclusive 84
Conseil national des minorités visibles 85
Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des chefs du Manitoba 86
Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones 86
Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne pour assurer la conformité à l'équité en emploi 86
Partenaires au chapitre de la formation en matière d'équité en emploi et de diversité 88

Chapitre 5
Pratiques exemplaires dans les ministères et organismes 89
Recrutement 90
Intégration et planification 90
Recrutement ciblé 91
Responsabilisation et récompenses 92
Maintien en poste 93
Formation et outils pour les gestionnaires 93
Créer un milieu de travail inclusif pour tous les employés 94
Aménagement du lieu de travail 95
Apprentissage et développement de carrières 96

Conclusion 99

INTRODUCTION

La diversité est une caractéristique qui définit bien le Canada d'aujourd'hui et sa population est à l'image du monde. En tant qu'institution nationale, la fonction publique du Canada veut être représentative de la diversité canadienne tout en adoptant des valeurs clés telles la compétence, l'impartialité politique et le professionnalisme, pour améliorer la qualité de vie de tous les citoyens. La mise en œuvre des principes d'équité en emploi permet à la fonction publique du Canada de se doter d'idées, de compétences, de talents et d'habiletés qui lui permettront d'assurer aux Canadiens et aux Canadiennes des services efficaces au sein d'une économie et d'une société axées sur le savoir.

L'engagement et le défi

Dans le discours du Trône inaugurant la 37e législature du Canada, prononcé le 30 janvier 2001, il est mentionné que : « Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens et les Canadiennes au XXIe siècle. » Dans son *Rapport annuel sur la fonction publique du Canada* [mars 2001], présenté au Premier Ministre, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet fait référence à une fonction publique moderne et « adaptée » qui sera en mesure d'offrir des programmes et services diversifiés et de meilleure qualité aux Canadiens et aux Canadiennes, et prête à relever les défis de l'économie du savoir.

Dans le cadre des efforts déployés pour créer une fonction publique plus moderne et pertinente, qui continuera d'être parmi les meilleures au monde, il est clair que nous devrons nous concentrer davantage sur nos effectifs et reconnaître que le fait d'attirer des candidats aux antécédents, perspectives et approches variés se traduit, comme le souligne le greffier du Conseil privé, par des services plus efficaces et pertinents ainsi que de meilleurs conseils stratégiques. Dans le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*, un programme à quatre volets a été présenté en tant que fondement de la modernisation des pratiques de gestion du gouvernement dans l'exécution des programmes et la prestation des services destinés aux Canadiens et aux Canadiennes. Une telle approche, qui est davantage axée sur les citoyens sur le plan de la prestation des services, exige une analyse des méthodes de travail des fonctionnaires et de leur apport dans les domaines de l'élaboration des politiques, de l'exécution des programmes, de la prestation des services et de l'obtention de résultats pour les Canadiens et les Canadiennes.

L'année dernière, nous avons noté les défis que la fonction publique devait relever sur le plan de la gestion des ressources humaines. Dans le discours du Trône prononcé en janvier 2001, le gouvernement du Canada se dit « déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. »

Alors même que la fonction publique cherche à faire peau neuve en réponse aux réalités démographiques d'une institution vieillissante et aux défis connexes en matière de ressource humaines, puisqu'environ 45 p. 100 des fonctionnaires pourront prendre leur retraite au cours des 10 prochaines années, de multiples occasions s'offrent à elle pour l'aider à devenir plus représentative et inclusive et, ainsi, mieux servir tous les Canadiens et les Canadiennes. Pour ce faire, il lui faudra être opportuniste sur le plan de l'embauche, du maintien en poste et de l'amélioration du mieux-être au travail, et édifier un lieu de travail où les aptitudes des membres appartenant aux groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées sont valorisées et respectées.

Contenu du rapport

Dans ce neuvième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada, nous pouvons constater les progrès accomplis au chapitre de la représentation de tous les groupes désignés, ainsi que les défis qui restent à relever, particulièrement en ce qui concerne les minorités visibles.

Le premier chapitre, « La force du nombre : Vers une fonction publique représentative », brosse un tableau statistique, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* et fournit des données pour la période allant du 1er avril 2000 au 31 mars 2001. Nous énumérons les améliorations dans la représentation, l'embauche, l'avancement et le maintien en poste des personnes appartenant à des groupes désignés. Ce chapitre présente aussi des données historiques pour aider les lecteurs à suivre nos progrès.

Dans le deuxième chapitre, « Programme des mesures positives d'équité en emploi : L'union fait la force », nous décrivons les résultats obtenus au cours de la troisième année du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE). Ce programme de quatre ans fournit un soutien au développement de la capacité institutionnelle liée à l'équité en emploi au sein des organisations fédérales pour faciliter l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour appuyer les changements culturels nécessaires à la création d'une fonction publique représentative et inclusive.

Le troisième chapitre, « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale : Passons à l'action », souligne les progrès réalisés dans le cadre du plan d'action de *Faire place au changement*, qui a été approuvé par le gouvernement du Canada en juin 2000.

Cette importante initiative renforce l'engagement du gouvernement à combattre la sous-représentation persistante des minorités visibles dans la fonction publique. Les activités de mise en œuvre de ce programme ont été lancées il y a moins d'un an, et déjà nous constatons les efforts productifs des ministères et des organismes. Il reste néanmoins beaucoup de travail à faire pour créer une fonction publique représentative à l'égard de ce groupe désigné.

Dans le quatrième chapitre, « Faisons équipe avec nos partenaires », nous clarifions le rôle de leadership du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat ou SCT) en ce qui a trait à l'équité en emploi et à certains des partenariats qu'il a établis en vue d'atteindre les objectifs en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce chapitre décrit aussi certains des outils émanant de ces partenariats productifs.

Finalement, dans le cinquième chapitre, « Pratiques exemplaires dans les ministères et organismes », sous les thèmes du recrutement, du maintien en poste, de l'apprentissage et du développement de carrières, nous présentons certaines des initiatives novatrices et pratiques exemplaires que les ministères et organismes ont mises en place pour atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi et ainsi instaurer une culture organisationnelle plus ouverte à la diversité.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Il y a déjà cinq ans que la fonction publique fédérale est assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à l'instar des organisations du secteur privé régies par le gouvernement fédéral. Depuis plus d'une décennie, l'équité en emploi est une force directrice au sein de la fonction publique du Canada. Guidé initialement par une politique d'équité en emploi et plus tard par les dispositions sur l'équité en emploi contenues dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le fondement juridique a été renforcé en 1995 par l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Au fil des ans, le gouvernement du Canada a fait des efforts constants pour respecter les principes de l'équité en emploi et éliminer les obstacles s'opposant à une inclusion pleine et entière des membres de groupes désignés dans les effectifs fédéraux. Les cadres supérieurs de la fonction publique du Canada se sont également investis dans le soutien et la gestion de la diversité, ainsi que dans l'embauche, le maintien en poste, l'apprentissage et le développement de carrières des fonctionnaires.

L'engagement du gouvernement du Canada, et le leadership et la diligence dont font preuve de nombreux intervenants, portent des fruits, comme en témoignent non seulement les données statistiques mais les programmes et initiatives que les ministères ont mis de l'avant pour assurer l'équité en emploi et accroître la diversité. Certains de ces programmes et initiatives sont décrits dans le chapitre 5, mais il vaut la peine de souligner ici les progrès que nous avons faits. Lorsque nous comparons la situation actuelle décrite dans notre plus récent rapport à celle décrite dans le rapport annuel de 1995-1996, nous devons admettre que la représentation globale s'est nettement améliorée pour chaque groupe désigné – femmes (48,2 à 52,1 p. 100), Autochtones (2,3 à 3,6 p. 100), personnes handicapées (3,1 à 5,1 p. 100) et personnes appartenant à une minorité visible (4,5 à 6,1 p. 100).

Nous devons toutefois éviter de nous reposer sur nos lauriers et oublier qu'il reste du travail à faire pour éliminer les obstacles, pour créer une fonction publique inclusive et, au bout du compte, pour offrir un milieu de travail exemplaire. L'équité en emploi est toujours une question d'actualité pour les quatre groupes désignés. Nous travaillons à l'accroissement du nombre de femmes dans la catégorie de la direction. En outre, nous nous attaquons aux problèmes de maintien en poste pour le groupe des Autochtones et nous efforçons d'augmenter leur nombre à l'échelle de la fonction publique. De plus, nous ne ménageons pas nos efforts afin de régler des problèmes liés à l'aménagement du lieu de travail pour les employés handicapés, à leur embauche et à leur cheminement de carrière. Nous cherchons toujours à améliorer la représentation des minorités visibles en général et au sein de la gestion, comme en témoigne la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*. Et, enfin, l'équité en emploi est toujours une question d'actualité pour le public en général puisque nous comprenons et respectons les différences, et que nous reconnaissons les contributions de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Il est précisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* que : « cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet [de ses] dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet. » Cela nous fournira sans aucun doute l'occasion de réfléchir au chemin que nous avons parcouru, à ce qu'il reste à faire et au rôle que joue la législation comme catalyseur du changement favorisant la création d'une fonction publique réellement représentative et inclusive.

CHAPITRE 1
LA FORCE DU NOMBRE : VERS UNE FONCTION PUBLIQUE REPRÉSENTATIVE

Les données indiquées dans le présent chapitre visent l'exercice commençant le 1er avril 2000 et se terminant le 31 mars 2001. Selon la tendance notée dans les rapports précédents, la fonction publique du Canada se rapproche constamment de l'objectif qu'elle s'est fixé, devenir une fonction publique plus représentative, et affiche des progrès considérables sur le plan de l'embauche de membres des groupes désignés.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2000-2001

FEMMES

- ***Plus de la moitié des employés sont des femmes (52,1 p. 100), soit un taux légèrement supérieur à celui de l'an dernier.***
- ***Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée ainsi que pour une période déterminée est à la hausse. Sensiblement plus de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (50,5 p. 100) sont des femmes, soit un peu plus qu'il y a un an (49,7 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est stable à 61 p. 100, sensiblement la même que les années précédentes. Deux employés saisonniers sur cinq sont des femmes, soit une hausse par rapport à l'année précédente.***
- ***La proportion de femmes dans la catégorie de la direction est d'environ 1 sur 3, passant de 28,4 p. 100 l'an dernier à 30 p. 100.***
- ***Le tiers de tous les employés qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes.***
- ***Comme le pourcentage de femmes dans la fonction publique a augmenté, celui des femmes également membres d'un autre groupe désigné (par exemple, les femmes handicapées) a aussi augmenté. Il est maintenant de 15,5 p. 100 alors qu'il était de 14,3 p. 100 en 1999-2000.***

CHAPITRE 1
LA FORCE DU NOMBRE : VERS UNE FONCTION PUBLIQUE REPRÉSENTATIVE

Les données indiquées dans le présent chapitre visent l'exercice commençant le 1er avril 2000 et se terminant le 31 mars 2001. Selon la tendance notée dans les rapports précédents, la fonction publique du Canada se rapproche constamment de l'objectif qu'elle s'est fixé, devenir une fonction publique plus représentative, et affiche des progrès considérables sur le plan de l'embauche de membres des groupes désignés.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2000-2001

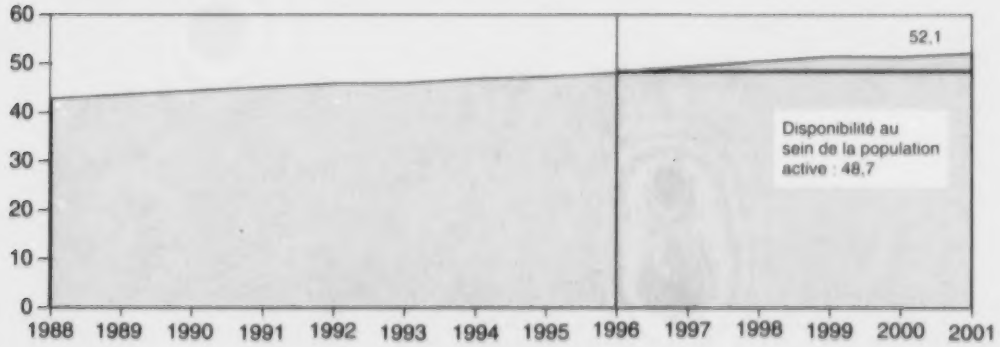
FEMMES

- ***Plus de la moitié des employés sont des femmes (52,1 p. 100), soit un taux légèrement supérieur à celui de l'an dernier.***
- ***Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée ainsi que pour une période déterminée est à la hausse. Sensiblement plus de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (50,5 p. 100) sont des femmes, soit un peu plus qu'il y a un an (49,7 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est stable à 61 p. 100, sensiblement la même que les années précédentes. Deux employés saisonniers sur cinq sont des femmes, soit une hausse par rapport à l'année précédente.***
- ***La proportion de femmes dans la catégorie de la direction est d'environ 1 sur 3, passant de 28,4 p. 100 l'an dernier à 30 p. 100.***
- ***Le tiers de tous les employés qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes.***
- ***Comme le pourcentage de femmes dans la fonction publique a augmenté, celui des femmes également membres d'un autre groupe désigné (par exemple, les femmes handicapées) a aussi augmenté. Il est maintenant de 15,5 p. 100 alors qu'il était de 14,3 p. 100 en 1999-2000.***

FEMMES (suite)

- ***Six personnes sur dix embauchées dans la fonction publique fédérale sont des femmes; cette proportion est demeurée inchangée au cours des trois dernières années. Peu de changements ont été enregistrés sur le plan de l'embauche des employés nommés pour une période indéterminée par rapport aux employés nommés pour une période déterminée.***
- ***Pour une deuxième année consécutive, l'embauche de moins de la moitié des femmes à la fonction publique s'est fait dans la catégorie du soutien administratif, bien qu'il s'agisse encore du principal point d'entrée. Près de 30 p. 100 des femmes ont été embauchées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur. Plus de la moitié des personnes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle (51,1 p. 100) étaient des femmes.***
- ***Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, soit une proportion semblable à celle de l'an dernier.***
- ***Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) (effectif civil) est celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,5 p. 100.***

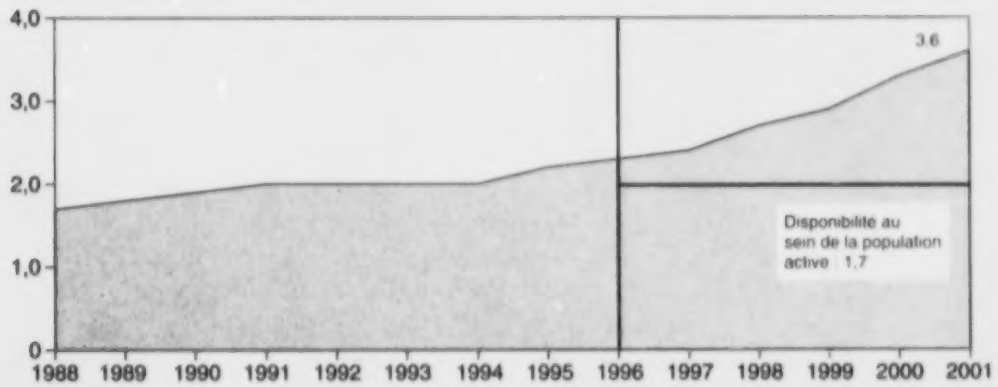
Figure 1
Représentation des femmes, de 1988 à 2001 (%)



AUTOCHTONES

- *Les Autochtones forment 3,6 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé au 31 mars 2000.*
- *Les Autochtones représentent 4,6 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale, soit une hausse par rapport au taux de 3,9 p. 100 observé un an plus tôt.*
- *Les nouveaux employés autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale le sont généralement dans les catégories du soutien administratif (36,8 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (28,8 p. 100).*
- *On observe une hausse considérable de la proportion d'Autochtones embauchés comme employés nommés pour une période indéterminée, soit 24,3 p. 100 par rapport à 17 p. 100 il y a un an.*
- *Près de 7 Autochtones sur 10 travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier.*
- *Les employés autochtones ont reçu 3,8 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé il y a un an.*
- *Plus du tiers des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée; ce taux s'établissait à 27 p. 100 l'an dernier.*
- *Parmi les grands ministères et organismes, Affaires indiennes et du Nord Canada demeure celui qui emploie la plus grande proportion d'Autochtones, soit 29,2 p. 100 comparativement à 28,5 p. 100 il y a un an. Néanmoins, 4 employés autochtones de la fonction publique sur 5 travaillent ailleurs qu'à Affaires indiennes et du Nord Canada.*

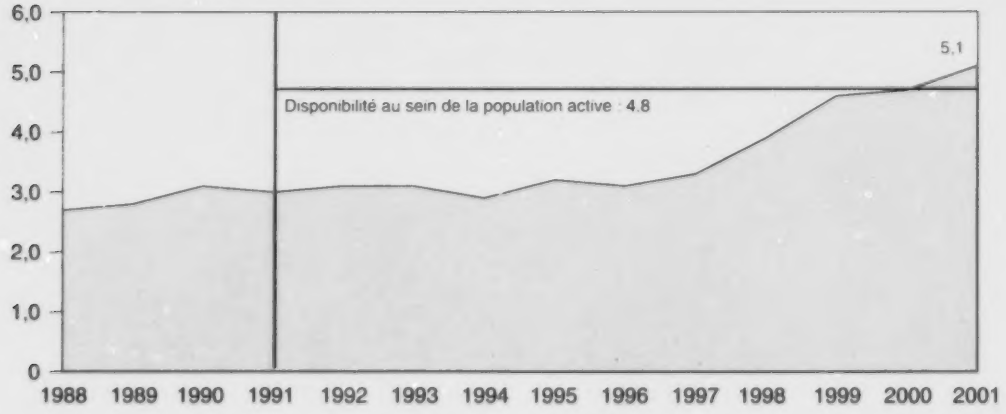
Figure 2
Représentation des Autochtones, de 1988 à 2001 (%)



PERSONNES HANDICAPÉES

- *La représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale est passée de 4,7 p. 100, il y a un an, à 5,1 p. 100.*
- *Neuf employés handicapés sur dix occupent des postes de durée indéterminée.*
- *Une personne handicapée sur cinq a été embauchée pour une période indéterminée, ce qui représente une amélioration par rapport à la proportion observée l'an dernier, qui était de 1 sur 6.*
- *Huit personnes handicapées sur dix ont été embauchées à la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif ou dans celle de l'administration et du service extérieur.*
- *Les employés handicapés ont reçu 4,7 p. 100 des promotions, soit une faible augmentation par rapport au taux de 4,1 p. 100, l'an dernier; ce chiffre demeure cependant inférieur à leur représentation interne de 5,1 p. 100.*
- *Près de 2 personnes handicapées sur 3 ayant quitté la fonction publique occupaient un poste de durée indéterminée, soit une hausse par rapport à la proportion de l'an dernier (1 sur 2).*
- *Parmi les grands ministères et organismes, Développement des ressources humaines Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit un taux de 8,2 p. 100, une faible baisse comparativement au taux de 8,5 p. 100 il y a un an.*

Figure 3
Représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2001 (%)



MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- *Les membres des minorités visibles représentent 6,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de la période visée par le présent rapport, ce qui constitue une hausse d'un peu plus d'un demi-point de pourcentage.*
- *Huit employés sur dix appartenant à ce groupe occupent des postes de durée indéterminée, soit la même proportion qu'il y a un an.*
- *Un peu plus de 21 p. 100 de tous les membres des minorités visibles appartiennent à la catégorie scientifique et professionnelle; 6 employés sur 10 font partie des groupes ES (Économique, sociologie et statistique), EN (Génie et arpentage), SE (Recherche scientifique) et LA (Droit). Ces mêmes groupes représentent plus de la moitié de tous les employés de la catégorie scientifique et professionnelle.*
- *Un peu plus de 4 membres des minorités visibles sur 10 travaillent dans la région de la capitale nationale, soit la même proportion qu'il y a un an et la même proportion pour tous les employés.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 8,1 p. 100 des personnes embauchées, soit une hausse considérable par rapport au taux de 5,7 p. 100 observé un an plus tôt.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 11,5 p. 100 de toutes les personnes nommées pour une période indéterminée, soit une hausse par rapport au taux de 8,3 p. 100 observé il y a un an.*
- *Bien que plus de la moitié des nouveaux employés appartenant à une minorité visible soient entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, près du tiers d'entre eux ont été embauchés dans la catégorie du soutien administratif.*
- *Les employés membres des minorités visibles ont reçu 6,4 p. 100 des promotions, ce qui est légèrement supérieur à leur représentation interne de 6,1 p. 100.*

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- ***Les membres des minorités visibles représentent 5,6 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport au taux de 4,2 p. 100 de l'an dernier.***
- ***Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que Santé Canada emploient le taux le plus élevé de membres des minorités visibles, soit 12,8 p. 100 et 10,1 p. 100 respectivement, en comparaison de 9,5 p. 100 chacun l'an dernier.***

Figure 4
Représentation des minorités visibles, de 1988 à 2001 (%)

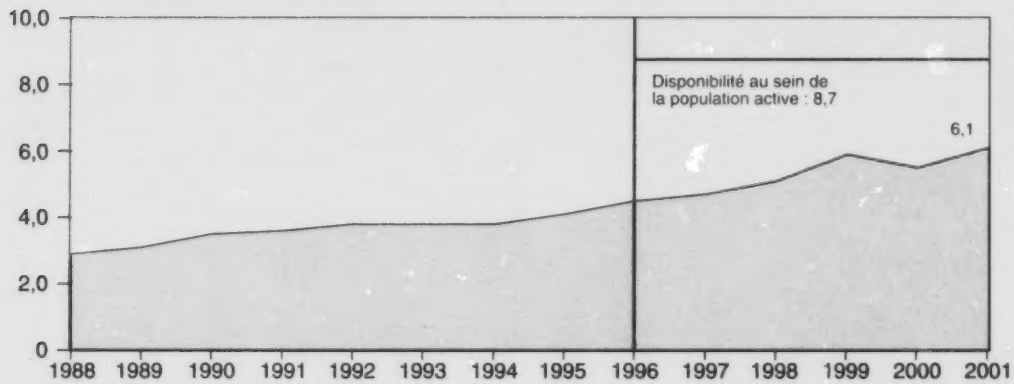


Figure 5
Embauche et promotions des femmes, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)

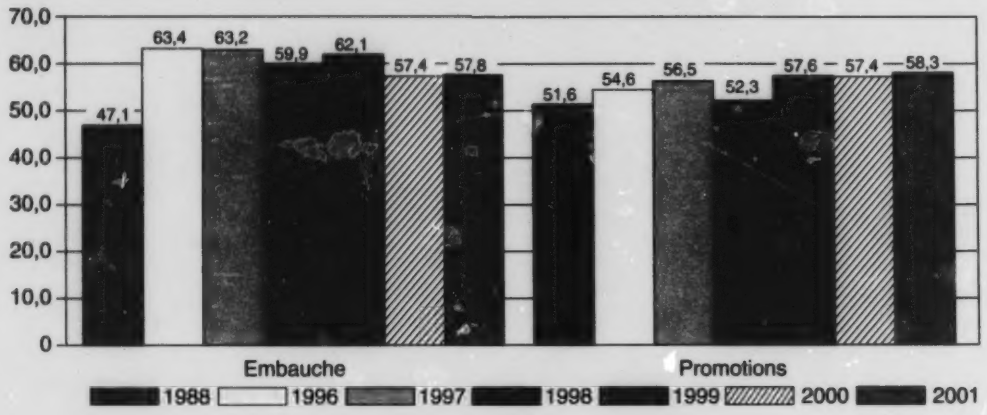


Figure 6
Embauche et promotions des Autochtones, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)

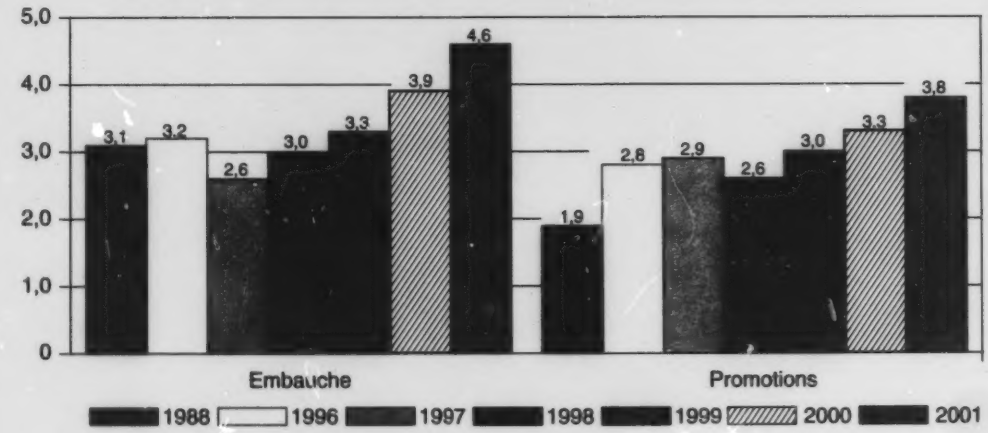


Figure 7
Embauche et promotions des personnes handicapées, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)

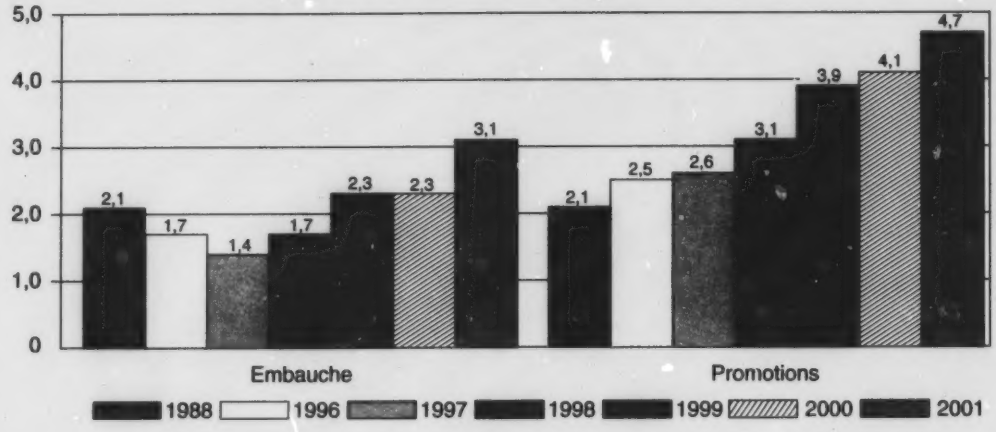
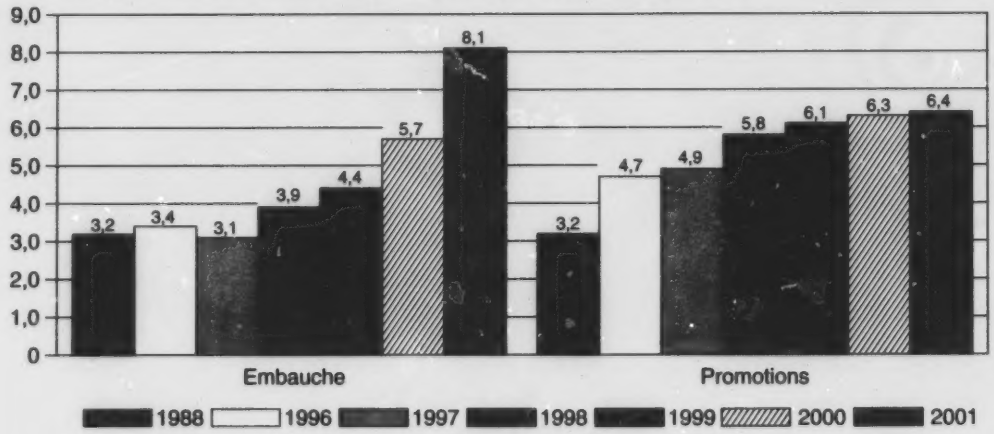


Figure 8
Embauche et promotions des minorités visibles, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)



Représentation globale

Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (*voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre*). Ces dernières, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, présentent également des données historiques sur chacun des quatre groupes pour mieux marquer les progrès qu'a réalisés la fonction publique en vue de devenir plus représentative de la population qu'elle sert.

Voici les taux de représentation dans la fonction publique fédérale par rapport à la disponibilité au sein de la population active :

- pour trois des quatre groupes désignés – les femmes (52,1 p. 100), les personnes handicapées (5,1 p. 100) et les Autochtones (3,6 p. 100) – les taux de représentation sont supérieurs à leur disponibilité au sein de la population active, qui est de 48,7 p. 100, de 4,8 p. 100 et de 1,7 p. 100 respectivement;
- la sous-représentation des personnes appartenant à une minorité visible, elle, subsiste. L'écart est de 2,6 points de pourcentage entre leur représentation (6,1 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active, qui est établie à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que des indicateurs de disponibilité au sein de la population active soient utilisés pour déterminer si une organisation est représentative ou non. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada de 1996*, en ce qui concerne les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991*, pour ce qui est des personnes handicapées. Une nouvelle enquête, intitulée « Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) », a eu lieu à l'automne 2001. Les données du *Recensement de 2001* et de cette enquête fourniront des données à jour sur les indicateurs de disponibilité de tous les groupes désignés au début de 2003.

Les taux estimatifs de disponibilité nous permettent de brosser un tableau de la population active canadienne, laquelle compte toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou l'autre au cours des 16 mois précédant le *Recensement du Canada de 1996* (les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles) ou des cinq années précédant l'ESLA de 1991 (les personnes handicapées). Étant donné la préférence accordée aux citoyens canadiens en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les taux estimatifs de disponibilité au sein de la population active sont fondés sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la

fonction publique fédérale. Bien que cette préférence accordée aux citoyens canadiens dans les décisions de recrutement à la fonction publique aient fait l'objet de poursuites devant les tribunaux, rien ne semble indiquer qu'une approche différente dans la façon de calculer les indicateurs de disponibilité au sein de la population active soit justifiée à ce moment-ci.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2001. Les données révèlent que la représentation des femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 14,3 p. 100 il y a un an, s'établit maintenant à 15,5 p. 100 de l'ensemble des femmes. Des hausses ont été enregistrées dans chacun des groupes désignés : le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible est passé de 5,6 p. 100, il y a un an, à 6,2 p. 100, tandis que les pourcentages de femmes handicapées et de femmes autochtones ont tous deux augmenté légèrement, passant à 5 p. 100 et 4,3 p. 100 alors qu'ils étaient de 4,7 p. 100 et de 4,0 p. 100 respectivement.

Plus de 60 p. 100 des employés autochtones sont des femmes. C'est également le cas des employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée. La représentation selon le sexe est plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, dont la moitié environ sont des femmes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport aux exercices précédents, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée est demeurée assez stable et s'établit maintenant à 83,9 p. 100, comparativement à 84,4 p. 100 en 2000. La situation est semblable dans le cas de chaque groupe désigné : 81,4 p. 100 chez les femmes; 80,7 p. 100 chez les Autochtones; 89,1 p. 100 chez les personnes handicapées; 80,3 p. 100 chez les employés appartenant à une minorité visible.

Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus a augmenté, passant de 21 314 à 23 107, ou 15,5 p. 100 de l'effectif total (c.-à-d. les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, ainsi que les employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée, la proportion étant maintenant près de 8 sur 10, appartiennent à un groupe désigné, et près de 70,8 p. 100 sont des femmes.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Dans l'ensemble, le taux d'employés de la catégorie de la direction s'établit à 2,4 p. 100 de l'effectif, soit une légère hausse depuis l'an dernier (2,3 p. 100). Dans cette catégorie professionnelle, près du tiers sont des femmes (30 p. 100), ce qui représente une hausse par rapport au taux de 28,4 p. 100 observé l'an dernier. On constate donc le maintien de la tendance à la hausse observée dans les rapports précédents.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui enregistre la plus forte croissance (8,8 p. 100 ou 4 692 employés), suivie de la catégorie scientifique et professionnelle (7,2 p. 100 ou 1 289 employés), de la catégorie technique (4,9 p. 100 ou 763 employés), de la catégorie du soutien administratif (2,3 p. 100 ou 760 employés) et de la catégorie de l'exploitation (2 p. 100 ou 356 employés).

Plus de la moitié des femmes (53,6 p. 100) appartiennent à la catégorie de la direction, à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie de l'administration et du service extérieur. Pour une troisième année consécutive, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (42,8 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 5 000 de plus que dans la catégorie du soutien administratif (36,4 p. 100). Dans la catégorie de la direction, les femmes représentent 1,4 p. 100 de la fonction publique, soit un taux bien inférieur à 3,4 p. 100 pour les hommes et à 2,4 p. 100 pour l'ensemble des employés.

La représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a légèrement augmenté depuis 1999 et 2000. Cette année, les taux sont de 2 p. 100, de 3,5 p. 100 et de 3,4 p. 100 respectivement, soit une hausse par rapport à 1,9 p. 100, à 2,9 p. 100 et à 3,1 p. 100 en 1999 et 2000.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 illustre la répartition selon l'âge des groupes désignés, par catégorie professionnelle, pour 2000-2001. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près inchangé, passant de 43,2 ans l'an dernier à 43,3 ans.

Le pourcentage des employés de 45 ans et plus continue cependant d'augmenter et s'établit maintenant à 48,3 p. 100, soit un point de pourcentage de plus que l'an dernier et juste un peu plus de quatre points de pourcentage en deux ans. Tous les groupes

désignés ont vu augmenter le nombre de leurs membres âgés de 45 ans et plus. Près des deux tiers des personnes handicapées entrent dans ce groupe d'âge. Ce sont ces dernières qui ont l'âge moyen le plus élevé (46,1 ans), tandis que les Autochtones ont l'âge moyen le moins élevé (41 ans).

L'écart entre les hommes et les femmes de 45 ans et plus poursuit la tendance amorcée il y a deux ans, alors que la moitié des hommes étaient âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 sur 10 chez les femmes. Le pourcentage des femmes de ce groupe d'âge s'est accru cette année, passant à 43,4 p. 100, soit une augmentation de 1,3 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 42,3 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale et deux ans de moins que celle des hommes, qui est de 44,4 ans.

Le pourcentage des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de près de 1,4 p. 100, pour s'établir à 37,5 p. 100 des employés autochtones.

Le pourcentage des employés handicapés âgés de 45 ans et plus continue d'augmenter depuis 1993-1994. Il était alors de 45 p. 100 et s'établit maintenant à 61,8 p. 100, comparativement à 60,2 p. 100 l'an dernier.

Le pourcentage des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus a diminué de 2,8 p. 100 depuis un an, soit 46,5 p. 100 par rapport à 43,7 p. 100. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 42,6 ans, a diminué légèrement depuis l'an dernier.

Figure 9
Représentation des femmes selon l'âge

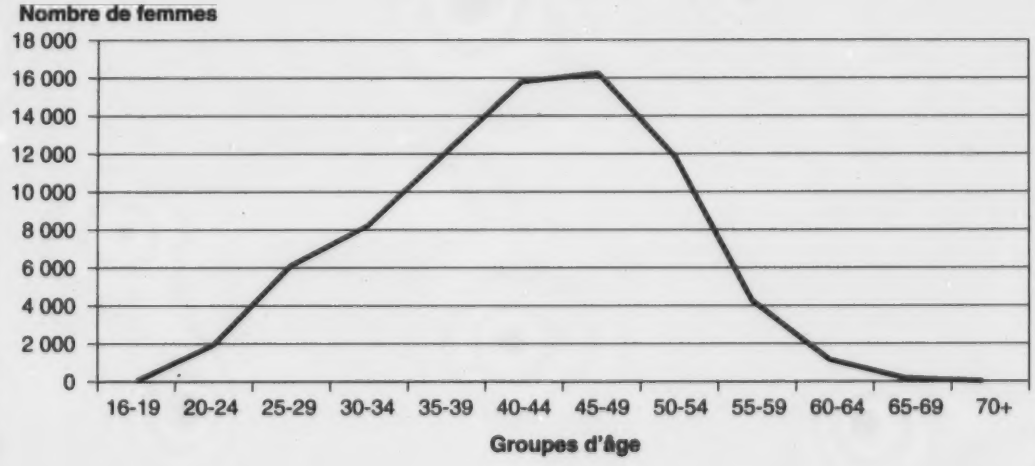
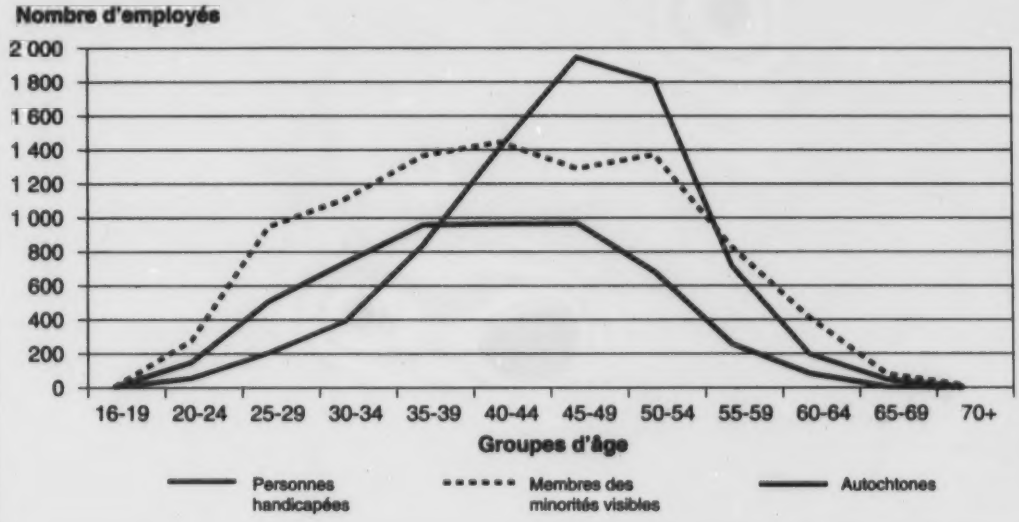


Figure 10
Représentation des employés de trois groupes désignés selon l'âge



Représentation selon les ministères et organismes

À la lecture du tableau 5, on peut voir que la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif, suivant une tendance à la hausse amorcée en 1998-1999. Un seul des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) a vu la taille de son effectif diminuer légèrement. Développement des ressources humaines Canada est le ministère qui a connu l'augmentation la plus marquée de son effectif : il compte maintenant 22 856 employés, soit une hausse de 6,4 p. 100 comparativement à 21 489 employés l'an dernier.

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée à peu près la même. Encore une fois, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (effectif civil) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent 8 employés sur 10 et 7 employés sur 10 respectivement. Comme indiqué dans les rapports précédents, les femmes représentent 2 employés sur 3 dans tous les ministères, à l'exception de Pêches et Océans Canada. La situation n'a pas beaucoup changé depuis l'an dernier (28,5 p. 100 par rapport à 27,7 p. 100 il y a un an) en ce qui concerne la représentation des femmes dans ce ministère, où la proportion d'emplois considérés

comme non traditionnels pour les femmes, par exemple emplois en génie et en sciences naturelles ou ceux d'officiers et d'équipages de navire, est relativement élevée. Avec l'embauche de 400 employés, c'est à Citoyenneté et Immigration Canada que le taux de femmes a le plus augmenté – plus de 300 employés et deux points de pourcentage – haussant ainsi la représentation de presque 2 p. 100 pour atteindre 62,4 p. 100.

Cette année, presque 60 p. 100 des employés autochtones de la fonction publique fédérale se trouvent dans cinq grands ministères et organismes (comparativement à quatre l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada, Service correctionnel du Canada, Gendarmerie royale du Canada (effectif civil) et Développement des ressources humaines Canada. La Gendarmerie royale du Canada est le nouveau venu.

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où le taux d'employés autochtones est le plus élevé, soit 29,2 p. 100 comparativement à 28,5 p. 100 il y a un an. Ce taux est quatre fois supérieur au taux observé à Santé Canada, qui s'est classé au deuxième rang, soit 6,8 p. 100 d'employés autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Développement des ressources humaines Canada, qui vient maintenant au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones (contrairement au taux), soit 774 employés comparativement à 1 031 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

On a recensé 16 ministères ou organismes qui ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. La plupart des petits ministères (100 employés ou moins) comptent peu d'employés autochtones. Il faut noter que 10 d'entre eux comptent 30 employés ou moins.

Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 employés, c'est au Bureau du secrétaire du gouverneur général et à Condition féminine Canada que le taux de personnes handicapées est le plus élevé (8,3 p. 100 et 7,6 p. 100 respectivement). Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 1 000 employés, Développement des ressources humaines Canada et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 8,2 p. 100 et 7,3 p. 100 respectivement, ont les taux les plus élevés. Chacun des 10 ministères ou organismes qui n'emploient aucune personne handicapée compte un effectif total de moins de 100 employés.

Six ministères – Développement des ressources humaines Canada, Défense nationale, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada, Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada – emploient à eux seuls 52,1 p. 100 des employés membres d'une minorité visible, comparativement à 45,8 p. 100 de tout l'effectif de la

fonction publique fédérale. Chacun de ces ministères emploie plus de 500 membres de ce groupe désigné. Environ 1 sur 6 de tous les employés membres des minorités visibles est à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ces derniers représentent 6,4 p. 100 de l'effectif total. Avec un taux de 10,5 p. 100 (comparativement à 9,5 p. 100 l'an dernier), Citoyenneté et Immigration Canada et Santé Canada occupent maintenant le premier rang pour ce qui est du taux de représentation. Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 mais moins de 1 000 employés, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui affiche, pour la troisième année consécutive, le taux le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (21 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 11 présentent des données sur la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la région de travail. La plus forte concentration (39,4 p. 100 ou 4 fonctionnaires sur 10) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce qui est comparable à l'an dernier (39,1 p. 100). Parmi les groupes désignés, le taux de femmes (41,5 p. 100), de personnes handicapées (40,7 p. 100) et de membres des minorités visibles (41,1 p. 100) y est légèrement plus élevé. Le pourcentage d'employés autochtones qui travaillent dans la région de la capitale nationale est demeurée inchangé, à 30 p. 100.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où le nombre de femmes est le plus élevé est l'Île-du-Prince-Édouard, où la proportion est de 6 employés sur 10. Le tiers de tous les employés qui travaillent à l'étranger sont des femmes.

À l'exclusion des Territoires du Nord-Ouest, le Manitoba (10,3 p. 100) et la Saskatchewan (10 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus grand nombre d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,3 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,7 p. 100) ont les taux les plus faibles d'employés autochtones. En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, les taux varient entre le Nunavut, qui en compte 1,8 p. 100 (alors qu'il n'en comptait aucune l'année précédente) et qui a 2,1 p. 100 de personnes travaillant à l'extérieur du Canada et l'Île-du-Prince-Édouard, qui en compte 7,1 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la distribution des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au sommet de l'échelle, une fois de plus, la Colombie-Britannique compte 10,4 p. 100 des minorités visibles de l'effectif de la fonction publique fédérale. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les

membres des minorités visibles constituent moins de 1 p. 100, une situation identique à celle de l'an dernier. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Avec un taux de 28,3 p. 100, le Nunavut affiche le pourcentage le plus élevé d'employés autochtones, bien qu'il ait diminué légèrement (de 1 p. 100) par rapport à 29,2 p. 100 l'an dernier.

Figure 11
Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	39,8	3,1	3,6	0,6
Île-du-Prince-Édouard	60,0	1,9	7,1	1,4
Nouvelle-Écosse	39,5	2,2	6,1	4,3
Nouveau-Brunswick	54,1	1,7	4,1	0,9
Québec	53,4	2,7	3,9	4,3
Ontario	54,1	2,6	5,7	7,7
Manitoba	54,9	10,3	5,9	4,9
Saskatchewan	52,5	10,0	4,6	3,0
Alberta	53,1	6,3	5,6	6,0
Colombie-Britannique	47,8	4,2	5,2	10,4
Yukon	56,8	16,6	3,7	1,3
Territoires du Nord-Ouest	53,6	21,6	2,9	3,5
Nunavut	46,0	28,3	1,8	4,4

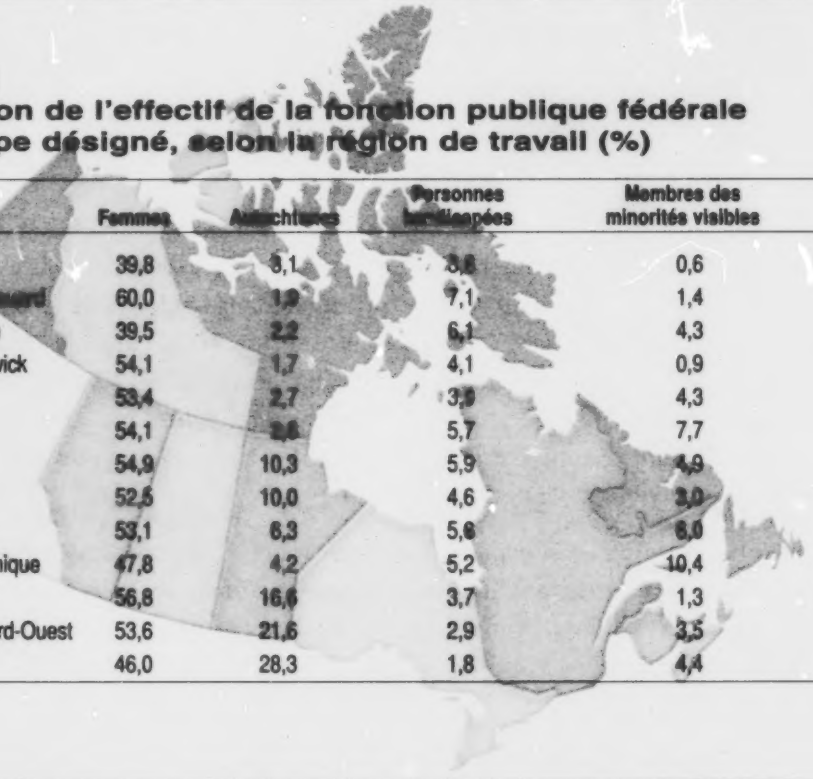
Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2001. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 $ ou plus.

La représentation de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 $ ou plus s'est accrue de 3,3 points de pourcentage pour atteindre 37,1 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 $ ou plus est passé de 22,3 p. 100 l'année dernière et de 17,7 p. 100 il y a deux ans, à 25,9 p. 100 de toutes les femmes en 2000-2001. Cependant, l'écart

membres des minorités visibles constituent moins de 1 p. 100, une situation identique à celle de l'an dernier. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Avec un taux de 28,3 p. 100, le Nunavut affiche le pourcentage le plus élevé d'employés autochtones, bien qu'il ait diminué légèrement (de 1 p. 100) par rapport à 29,2 p. 100 l'an dernier.

Figure 11
Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (%)



	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	39,8	3,1	3,6	0,6
Île-du-Prince-Édouard	60,0	1,9	7,1	1,4
Nouvelle-Écosse	39,5	2,2	6,1	4,3
Nouveau-Brunswick	54,1	1,7	4,1	0,9
Québec	53,4	2,7	3,9	4,3
Ontario	54,1	2,6	5,7	7,7
Manitoba	54,9	10,3	5,9	4,9
Saskatchewan	52,5	10,0	4,6	3,0
Alberta	53,1	6,3	5,6	6,0
Colombie-Britannique	47,8	4,2	5,2	10,4
Yukon	56,8	16,6	3,7	1,3
Territoires du Nord-Ouest	53,6	21,6	2,9	3,5
Nunavut	46,0	28,3	1,8	4,4

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2001. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 $ ou plus.

La représentation de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 $ ou plus s'est accrue de 3,3 points de pourcentage pour atteindre 37,1 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 $ ou plus est passé de 22,3 p. 100 l'année dernière et de 17,7 p. 100 il y a deux ans, à 25,9 p. 100 de toutes les femmes en 2000-2001. Cependant, l'écart

entre les hommes et les femmes continue de s'accentuer, puisque le pourcentage d'hommes gagnant ce salaire a aussi augmenté, passant de 46 p. 100 à 49,4 p. 100. Pour chaque femme gagnant 50 000 $ ou plus, deux hommes touchent ce même salaire. Par rapport à l'ensemble des employés, le nombre de femmes gagnant 50 000 $ ou plus est passé de 33,9 p. 100, l'an dernier, et de 24,7 p. 100, il y a cinq ans, à 36,3 p. 100 cette année. Le pourcentage des employés qui gagnent 50 000 $ ou plus, en proportion de tous les employés, a aussi augmenté dans les autres groupes désignés; ainsi, le taux d'employés autochtones a augmenté, passant de 2,3 p. 100 à 2,6 p. 100, celui des personnes handicapées, de 3,9 p. 100 à 4,4 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 6 p. 100 à 6,3 p. 100.

Lorsqu'on considère séparément chacun des groupes désignés, le pourcentage d'employés autochtones qui gagnent 50 000 $ ou plus a augmenté, passant de 23,2 p. 100 à 26,7 p. 100, celui des personnes handicapées, de 27,7 p. 100 à 32,1 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 37 p. 100 à 38,3 p. 100. Le nombre relativement élevé d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent au moins 50 000 $ est attribuable en grande partie à la présence marquée de ce groupe désigné dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Embauche

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées à la fonction publique fédérale. Ils indiquent combien de personnes ont été ajoutées à la liste de paye du gouvernement fédéral entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 et, pour la première fois cette année, la définition a été élargie et comprend maintenant les étudiants, les employés occasionnels et les autres personnes dont la durée d'emploi de trois mois ou moins a été prolongée. Ainsi, l'« embauche » englobe ces personnes, ainsi que les employés nommés pour une période indéterminée, les travailleurs saisonniers et les personnes nommées pour une période d'au moins trois mois (*voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre*).

On a observé une augmentation du pourcentage de l'embauche dans les quatre groupes désignés, comparativement à l'an dernier. Les femmes continuent de représenter la majorité des personnes embauchées, avec 57,8 p. 100, soit à peu près le même pourcentage que l'an dernier. Les membres des minorités visibles représentent 8,1 p. 100 des personnes embauchées, comparativement à 5,7 p. 100 un an plus tôt; le pourcentage d'Autochtones est passé de 3,9 p. 100 à 4,6 p. 100, et celui des personnes handicapées, de 2,3 p. 100 à 3,1 p. 100.

Comme on l'a fait remarquer dans les rapports des années précédentes, c'est la catégorie du soutien administratif qui, encore une fois, accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Cette catégorie continue d'être le principal point d'entrée des nouvelles recrues et les femmes représentent plus de 8 recrues sur 10 dans cette catégorie. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle est semblable à celui de l'an dernier (11,9 p. 100 comparativement à 12,1 p. 100). En outre, 1 recrue sur 3 dans la catégorie de la direction (provenant de l'extérieur de la fonction publique) était une femme, alors qu'il y a un an, la proportion était de 1 sur 4.

La majorité des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette tendance ait légèrement diminué ces dernières années (76,3 p. 100 en 2000-2001 comparativement à 79,7 p. 100 l'an dernier et à 83 p. 100 il y a deux ans). Par contre, la représentation des recrues embauchées pour une période indéterminée a augmenté, ne serait-ce que légèrement, passant de 19,1 p. 100 l'an dernier à 21 p. 100 cette année. En ce qui a trait aux groupes désignés, le taux des personnes embauchées pour une période indéterminée est de 17,7 p. 100 pour les femmes, de 24,3 p. 100 pour les Autochtones, de 21,1 p. 100 pour les personnes handicapées et de 29,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Tous les groupes désignés ont connu une augmentation du pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée.

Quatre nouveaux employés sur dix, et une proportion semblable de toutes les femmes recrutées dans la fonction publique fédérale, ont été embauchés dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des Autochtones (30,6 p. 100) et légèrement supérieure dans le cas des personnes handicapées (42 p. 100) et des membres des minorités visibles (45,6 p. 100).

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (1 220). C'est à l'Île-du-Prince-Édouard que la proportion de femmes parmi les nouvelles recrues est la plus élevée; sept nouveaux employés sur dix étaient des femmes. Alors que 17,2 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, 33,9 p. 100 de tous les nouveaux employés autochtones ont été embauchés dans ces provinces. La Colombie-Britannique a accueilli 8,4 p. 100 de l'ensemble des recrues et 13,6 p. 100 des nouveaux employés appartenant à une minorité visible.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions – nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur – accordées au cours de l'exercice 2000-2001 (*voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre*). Le pourcentage de promotions obtenues par les quatre groupes désignés est plus élevé que l'an dernier.

Pour trois des quatre groupes désignés, le pourcentage de promotions obtenues était légèrement supérieur à leur taux de représentation interne. Pour le groupe des personnes handicapées, le taux de promotions, soit 4,7 p. 100, était légèrement inférieur à leur taux de 5,1 p. 100. De façon générale, la variation a été faible : les employés autochtones ont obtenu 3,8 p. 100 de toutes les promotions, comparativement à leur taux de représentation interne de 3,6 p. 100; les membres des minorités visibles ont reçu 6,4 p. 100 des promotions alors que leur représentation interne est de 6,1 p. 100; les femmes ont obtenu 58,3 p. 100 de toutes les promotions comparativement à un taux de représentation interne de 52,1 p. 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 87,9 p. 100 des promotions accordées en 2000-2001 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit à peu près comme l'an dernier. De même, parmi les groupes désignés, la vaste majorité des promotions ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour près de la moitié de l'ensemble des promotions accordées et des promotions accordées aux Autochtones et aux personnes handicapées. La proportion a été légèrement supérieure dans le cas des femmes (56,1 p. 100) et inférieure dans le cas des membres des minorités visibles (45,9 p. 100). Le groupe des membres des minorités visibles s'est davantage illustré dans la catégorie scientifique et professionnelle, obtenant un nombre légèrement plus élevé de promotions que la catégorie du soutien administratif.

La moitié de toutes les promotions (50,9 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, soit une augmentation de quatre points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Cette région compte également pour 53,4 p. 100 des promotions obtenues par des femmes, 52 p. 100 des promotions accordées aux employés membres des minorités visibles, 51,9 p. 100 des promotions obtenues par des employés handicapés et 44,6 p. 100 des promotions accordées aux employés autochtones.

Cessations d'emploi

Les tableaux 14 à 16 portent sur les cessations d'emploi, c.-à.d. les personnes dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique fédérale. Les cessations d'emploi comprennent celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 2000-2001. Il y a eu 10 159 départs cette année, soit une diminution de plus du quart par rapport au total de l'an dernier (13 375).

Près des deux tiers des personnes ayant quitté la fonction publique (65,5 p. 100) appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 70,6 p. 100 l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes a diminué considérablement (passant de 59,1 p. 100 l'année dernière à 51,7 p. 100 en 2000-2001). Les trois autres groupes désignés ont enregistré de légères augmentations : les pourcentages d'Autochtones et les personnes handicapées sont passés de 3,5 p. 100 et 3,7 p. 100 respectivement à 4,1 p. 100, et ceux des membres des minorités visibles, de 4,2 p. 100 à 5,6 p. 100.

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif comptent pour plus de la moitié de tous les départs (57 p. 100), une baisse par rapport au taux de 66 p. 100 il y a un an. Les femmes comptent pour 49 p. 100 et 81,2 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes. Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont diminué légèrement, passant de 47,7 p. 100 à 46,6 p. 100.

Comme les membres des minorités visibles sont plus fortement représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé. Cette année, le taux a été de 8,9 p. 100 dans cette catégorie professionnelle, comparativement à 8 p. 100 l'an dernier.

Les taux de cessation d'emploi chez les employés autochtones étaient encore une fois réparti uniformément entre les diverses catégories professionnelles, allant de 2,4 p. 100 à 5,7 p. 100 pour les cinq catégories, à l'exception de celle de la direction.

Notes techniques

La partie suivante trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2001. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur pour la fonction publique fédérale telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est mise en application par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Au 31 mars 2001, la fonction publique fédérale comptait 155 360 employés, soit une hausse de 8 671 personnes (ou 5,9 p. 100) par rapport au 31 mars 2000.

L'effectif était réparti comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée d'au moins trois mois et employés saisonniers	149 339
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	1 275
Employés occasionnels	4 746
Total	**155 360**

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels en raison de leur taux de rotation élevé, sauf pour ce qui est de l'embauche, une première cette année. Les personnes en congé non payé, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas incluses dans ces tableaux, et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation dans certains petits ministères et organismes. Les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont tous portés à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1er avril 2000 et se terminant le 31 mars 2001.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale compte plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les données statistiques présentées dans le présent rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par LRTFP, I-I. La taille de ces entités varie : des ministères comptant plus de 3 000 employés aux très petites institutions ayant moins de 100 employés, en passant par les ministères de taille moyenne qui comptent entre 1 000 et 3 000 employés et par les petites institutions qui ont entre 100 et 1 000 employés. Certains ministères et organismes comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans une institution plus large qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » inclut les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois; ces personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que même si certaines personnes ont à l'origine été nommées pour une courte période, elles deviennent des employés à long terme. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas volontairement son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation de ce groupe. Pour cette raison, les ministères et organismes recueillent des données de ce genre auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale. La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire ou confirment leur appartenance ou non-appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés.

Données sur les membres des groupes désignés

Par souci d'uniformité des données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques, le SCT utilise le fichier des titulaires, qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du SCT. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles. Étant donné les circonstances particulières où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, comme suite à la décision de 1997 dans l'affaire *Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales c. Santé nationale et Bien-être social* (maintenant Santé Canada), les données de ce ministère ont été tirées des systèmes ministériels.

Les données provenant du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (embauche) et les départs (cessations d'emploi) dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la CFP.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou organisme (y compris lorsqu'ils sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant un formulaire de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère ou organisme.

Terminologie

« Personnes embauchées » : Le nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours de l'exercice visé par le rapport. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et, pour la première fois cette année, les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont

devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois ou plus et des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'emploi » : Le nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par le rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) dans la fonction publique fédérale a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Liste des tableaux

Tableau 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

TABLEAU 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000[1] (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active *Recensement du Canada de 1996*			48,7		1,7		4,8		8,7

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du *Recensement du Canada de 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

1. Revenu Canada est devenu, le 1er novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

TABLEAU 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000[1] (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	**178 340**	**91 856**	**51,5**	**5 124**	**2,9**	**8 137**	**4,6**	**10 557**	**5,9**
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active *Recensement du Canada de 1996*			48,7		1,7		4,8		8,7

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du *Recensement du Canada de 1996* et de *l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

1. Revenu Canada est devenu, le 1er novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

TABLEAU 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

				Type d'emploi								
				Durée indéterminée			Période ≥ 3 mois			Saisonnier		
	Ensemble des employés		Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	**149 339**	**100,0**	**100,0**	**125 217**	**100,0**	**100,0**	**23 107**	**100,0**	**100,0**	**1 015**	**100,0**	**100,0**
Femmes	77 785	52,1	**52,1**	63 279	50,5	**50,5**	14 098	61,0	**61,0**	408	40,2	**40,2**
Hommes	71 554	47,9	**47,9**	61 938	49,5	**49,5**	9 009	39,0	**39,0**	607	59,8	**59,8**
Autochtones												
Total	**5 316**	**3,6**	**100,0**	**4 291**	**3,4**	**100,0**	**983**	**4,3**	**100,0**	**42**	**4,1**	**100,0**
Femmes	3 332	4,3	**62,7**	2 611	4,1	**60,9**	702	5,0	**71,4**	19	4,7	**45,2**
Hommes	1 984	2,8	**37,3**	1 680	2,7	**39,2**	281	3,1	**28,6**	23	3,8	**54,8**
Personnes handicapées												
Total	**7 621**	**5,1**	**100,0**	**6 790**	**5,4**	**100,0**	**799**	**3,5**	**100,0**	**32**	**3,2**	**100,0**
Femmes	3 861	5,0	**50,7**	3 380	5,3	**49,8**	462	3,3	**57,8**	19	4,7	**59,4**
Hommes	3 760	5,3	**49,3**	3 410	5,5	**50,2**	337	3,7	**42,2**	13	2,1	**40,6**
Membres des minorités visibles												
Total	**9 143**	**6,1**	**100,0**	**7 347**	**5,9**	**100,0**	**1 768**	**7,7**	**100,0**	**28**	**2,8**	**100,0**
Femmes	4 826	6,2	**52,8**	3 722	5,9	**50,7**	1 091	7,7	**61,7**	13	3,2	**46,4**
Hommes	4 317	6,0	**47,2**	3 625	5,9	**49,3**	677	7,5	**38,3**	15	2,5	**53,6**

Nota : Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

TABLEAU 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

				Type d'emploi								
				Durée indéterminée			Période ≥ 3 mois			Saisonnier		
	Ensemble des employés		Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	**149 339**	**100,0**	**100,0**	**125 217**	**100,0**	**100,0**	**23 107**	**100,0**	**100,0**	**1 015**	**100,0**	**100,0**
Femmes	77 785	52,1	52,1	63 279	50,5	50,5	14 098	61,0	61,0	408	40,2	40,2
Hommes	71 554	47,9	47,9	61 938	49,5	49,5	9 009	39,0	39,0	607	59,8	59,8
Autochtones												
Total	**5 316**	**3,6**	**100,0**	**4 291**	**3,4**	**100,0**	**983**	**4,3**	**100,0**	**42**	**4,1**	**100,0**
Femmes	3 332	4,3	62,7	2 611	4,1	60,9	702	5,0	71,4	19	4,7	45,2
Hommes	1 984	2,8	37,3	1 680	2,7	39,2	281	3,1	28,6	23	3,8	54,8
Personnes handicapées												
Total	**7 621**	**5,1**	**100,0**	**6 790**	**5,4**	**100,0**	**799**	**3,5**	**100,0**	**32**	**3,2**	**100,0**
Femmes	3 861	5,0	50,7	3 380	5,3	49,8	462	3,3	57,8	19	4,7	59,4
Hommes	3 760	5,3	49,3	3 410	5,5	50,2	337	3,7	42,2	13	2,1	40,6
Membres des minorités visibles												
Total	**9 143**	**6,1**	**100,0**	**7 347**	**5,9**	**100,0**	**1 768**	**7,7**	**100,0**	**28**	**2,8**	**100,0**
Femmes	4 826	6,2	52,8	3 722	5,9	50,7	1 091	7,7	61,7	13	3,2	46,4
Hommes	4 317	6,0	47,2	3 625	5,9	49,3	677	7,5	38,3	15	2,5	53,6

Nota : Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

TABLEAU 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction		3 522	1 057	30,0	70	2,0	125	3,5	118	3,4
Scientifique et professionnelle										
AC	Actuariat	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	Agriculture	9	1	11,1	1	11,1	1	11,1	0	0,0
AR	Architecture et urbanisme	191	45	23,6	4	2,1	4	2,1	24	12,6
AU	Vérification	162	44	27,2	2	1,2	5	3,1	28	17,3
BI	Sciences biologiques	1 360	530	39,0	11	0,8	24	1,8	111	8,2
CH	Chimie	411	157	38,2	2	0,5	8	1,9	83	20,2
DE	Art dentaire	11	0	0,0	0	0,0	1	9,1	0	0,0
DS	Services scientifiques de la défense	488	72	14,8	1	0,2	8	1,6	49	10,0
ED	Enseignement	636	355	55,8	64	10,1	23	3,6	34	5,3
EN	Génie et arpentage	2 102	226	10,8	20	1,0	73	3,5	306	14,6
ES	Économique, sociologique et statistique	4 081	1 687	41,3	73	1,8	167	4,1	448	11,0
FO	Sciences forestières	103	16	15,5	1	1,0	5	4,9	2	1,9
HR	Recherche historique	129	49	38,0	3	2,3	6	4,7	0	0,0
LA	Droit	2 122	1 066	50,2	64	3,0	94	4,4	138	6,5
LS	Bibliothéconomie	414	304	73,4	9	2,2	16	3,9	27	6,5
MA	Mathématiques	312	111	35,6	0	0,0	15	4,8	41	13,1
MD	Médecine	221	60	27,1	1	0,5	9	4,1	22	10,0
MT	Météorologie	506	73	14,4	3	0,6	14	2,8	29	5,7
ND	Nutrition et diététique	28	28	100,0	1	3,6	1	3,6	1	3,6
NU	Sciences infirmières	1 427	1 191	83.5	126	8,8	29	2,0	91	6,4
OP	Ergothérapie et physiothérapie	44	35	79,5	0	0,0	1	2,3	2	4,5

TABLEAU 3 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
PC	Sciences physiques	1 758	584	33,2	30	1,7	41	2.3	134	7,6
PH	Pharmacie	15	10	66,7	0	0,0	0	0.0	1	6,7
PS	Psychologie	280	131	46,8	0	0,0	9	3,2	16	5,7
SE	Recherche scientifique	1 849	289	15,6	8	0,4	44	2,4	289	15,6
SG	Réglementation scientifique	428	180	42,1	2	0,5	21	4,9	56	13,1
SW	Service social	47	31	66,0	5	10,6	1	2,1	1	2,1
UT	Enseignement universitaire	129	10	7,8	2	1,6	3	2,3	12	9,3
VM	Médecine vétérinaire	27	10	37,0	0	0,0	1	3,7	6	22,2
Total		**19 291**	**7 295**	**37,8**	**433**	**2,2**	**624**	**3,2**	**1 951**	**10,1**
Administration et service extérieur										
AS	Services administratifs	16 033	11 483	71,6	562	3,5	801	5,0	644	4,0
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	114	71	62,3	10	8,8	9	7,9	6	5,3
CO	Commerce	2 479	930	37,5	64	2,6	106	4,3	151	6,1
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	8 939	2 710	30,3	165	1,8	428	4,8	873	9,8
FI	Gestion des finances	2 594	1 251	48,2	67	2,6	115	4,4	278	10,7
FS	Service extérieur	1 116	363	32,5	20	1,8	31	2,8	84	7,5

IS	Services d'information	2 152	1 429	66,4	65	3,0	79	3,7	75	3,5
MM	Stagiaires en gestion	157	86	54,8	0	0,0	7	4,5	16	10,2
OM	Organisation et méthodes	231	130	56,3	3	1,3	10	4,3	6	2,6
PE	Gestion du personnel	2 830	2 040	72,1	130	4,6	244	8,6	168	5,9
PG	Achat et approvisionnement	2 065	1 013	49,1	55	2,7	125	6,1	120	5,8
PM	Administration des programmes	16 061	9 936	61,9	863	5,4	1 092	6,8	940	5,9
TR	Traduction	998	633	63,4	4	0,4	39	3,9	26	2,6
WP	Programmes de bien-être social	2 320	1 224	52,8	113	4,9	92	4,0	69	3,0
Total		**58 089**	**33 299**	**57,3**	**2 121**	**3,7**	**3 178**	**5,5**	**3 456**	**5,9**
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	500	42	8,4	5	1,0	5	1,0	9	1,8
DD	Dessin et illustrations	291	105	36,1	3	1,0	20	6,9	20	6,9
EG	Soutien technologique et scientifique	5 902	1 607	27,2	127	2,2	210	3,6	288	4,9
EL	Électronique	1 118	36	3,2	19	1,7	41	3,7	35	3,1
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	1 971	536	27,2	64	3,2	67	3,4	40	2,0
PI	Inspection des produits primaires	307	53	17,3	10	3,3	22	7,2	22	7,2
PY	Photographie	23	5	21,7	0	0,0	0	0,0	1	4,3
RO	Radiotélégraphie	361	65	18,0	4	1,1	4	1,1	4	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	3 145	1 930	61,4	113	3,6	156	5,0	195	6,2
SO	Officiers de navire	924	54	5,8	6	0,6	11	1,2	6	0,6
TE	Groupe spécial de la GRC	474	243	51,3	1	0,2	5	1,1	2	0,4
TI	Inspection technique	1 272	115	9,0	22	1,7	42	3,3	73	5,7
Total		**16 303**	**4 791**	**29,4**	**374**	**2,3**	**583**	**3,6**	**695**	**4,3**
Soutien administratif										
CM	Communications	78	24	30,8	1	1,3	5	6,4	0	0,0
CR	Commis aux écritures et aux règlements	29 888	24 736	82,8	1 475	4,9	2 224	7,4	2 177	7,3
DA	Traitement mécanique des données	466	280	60,1	14	3,0	28	6,0	42	9,0

TABLEAU 3 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
OE	Mécanographie	22	11	50,0	3	13,6	4	18,2	1	4,5
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	3 340	3 279	98,2	101	3,0	171	5,1	186	5,6
Total		**33 794**	**28 330**	**83,8**	**1 594**	**4,7**	**2 432**	**7,2**	**2 406**	**7,1**
Exploitation										
CX	Services correctionnels	5 778	1 281	22,2	354	6,1	137	2,4	170	2,9
FR	Pompiers	409	6	1,5	11	2,7	5	1,2	5	1,2
GL	Manoeuvres et hommes de métier	5 249	252	4,8	144	2,7	227	4,3	96	1,8
GS	Services divers	2 982	948	31,8	111	3,7	182	6,1	122	4,1
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	503	5	1,0	13	2,6	37	7,4	23	4,6
HS	Services hospitaliers	670	379	56,6	53	7,9	14	2,1	53	7,9
LI	Gardiens de phare	126	5	4,0	4	3,2	0	0,0	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	94	46	48,9	2	2,1	8	8,5	4	4,3
SC	Équipages de navires	1 303	65	5,0	18	1,4	9	0,7	19	1,5
SR	Réparation des navires	1 226	26	2,1	14	1,1	60	4,9	25	2,0
Total		**18 340**	**3 013**	**16,4**	**724**	**3,9**	**679**	**3,7**	**517**	**2,8**
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**149 339**	**77 785**	**52,1**	**5 316**	**3,6**	**7 621**	**5,1**	**9 143**	**6,1**

TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	30-34	30	14	46,7	3	10,0	0	0,0	0	0,0
	35-39	158	76	48,1	4	2,5	1	0,6	9	5,7
	40-44	453	201	44,4	13	2,9	18	4,0	16	3,5
	45-49	886	349	39,4	20	2,3	29	3,3	26	2,9
	50-54	1 290	319	24,7	21	1,6	46	3,6	42	3,3
	55-59	574	83	14,5	6	1,0	21	3,7	22	3,8
	60-64	118	15	12,7	3	2,5	10	8,5	2	1,7
	65-69	12	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	8,3
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		**3 522**	**1 057**	**30,0**	**70**	**2,0**	**125**	**3,5**	**118**	**3,4**
Scientifique et professionnelle	16-19	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	178	103	57,9	6	3,4	4	2,2	22	12,4
	25-29	1 447	790	54,6	41	2,8	10	0,7	167	11,5
	30-34	2 202	1 117	50,7	68	3,1	49	2,2	210	9,5
	35-39	2 897	1 299	44,8	85	2,9	71	2,5	275	9,5
	40-44	3 261	1 284	39,4	67	2,1	96	2,9	299	9,2
	45-49	3 476	1 241	35,7	71	2,0	143	4,1	237	6,8
	50-54	3 364	951	28,3	62	1,8	140	4,2	297	8,8
	55-59	1 677	387	23,1	30	1,8	77	4,6	226	13,5
	60-64	617	101	16,4	3	0,5	25	4,1	172	27,9
	65-69	134	19	14,2	0	0,0	7	5,2	37	27,6
	70+	37	2	5,4	0	0,0	2	5,4	9	24,3
Total		**19 291**	**7 295**	**37,8**	**433**	**2,2**	**624**	**3,2**	**1 951**	**10,1**

TABLEAU 4 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N^bre	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Administration et service extérieur	16-19	7	3	42,9	2	28,6	0	0,0	1	14,3
	20-24	1 097	600	54,7	30	2,7	19	1,7	114	10,4
	25-29	3 940	2 280	57,9	186	4,7	79	2,0	412	10,5
	30-34	5 769	3 344	58,0	290	5,0	135	2,3	501	8,7
	35-39	8 251	5 124	62,1	375	4,5	337	4,1	570	6,9
	40-44	11 176	7 104	63,6	403	3,6	588	5,3	581	5,2
	45-49	12 829	7 726	60,2	428	3,3	849	6,6	454	3,5
	50-54	10 582	5 223	49,4	290	2,7	822	7,8	475	4,5
	55-59	3 466	1 513	43,7	96	2,8	274	7,9	238	6,9
	60-64	802	329	41,0	20	2,5	62	7,7	96	12,0
	65-69	148	47	31,8	1	0,7	12	8,1	14	9,5
	70+	22	6	27,3	0	0,0	1	4,5	0	0,0
Total		**58 089**	**33 299**	**57,3**	**2 121**	**3,7**	**3 178**	**5,5**	**3 456**	**5,9**
Technique	16-19	11	2	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	331	188	56,8	10	3,0	4	1,2	12	3,6
	25-29	1 220	627	51,4	47	3,9	13	1,1	63	5,2
	30-34	1 461	616	42,2	56	3,8	27	1,8	76	5,2
	35-39	2 275	767	33,7	67	2,9	56	2,5	108	4,7
	40-44	3 120	938	30,1	67	2,1	113	3,6	119	3,8
	45-49	3 360	866	25,8	69	2,1	163	4,9	109	3,2
	50-54	2 885	560	19,4	40	1,4	143	5,0	99	3,4
	55-59	1 185	181	15,3	10	0,8	48	4,1	72	6,1
	60-64	370	37	10,0	6	1,6	10	2,7	26	7,0
	65-69	70	6	8,6	2	2,9	4	5,7	10	14,3
	70+	15	3	20,0	0	0,0	2	13,3	1	6,7
Total		**16 303**	**4 791**	**29,4**	**374**	**2,3**	**583**	**3,6**	**695**	**4,3**

Soutien administratif	16-19	43	33	76,7	3	7,0	2	4,7	2	4,7
	20-24	1 173	926	78,9	81	6,9	21	1,8	112	9,5
	25-29	2 475	1 980	80,0	150	6,1	76	3,1	266	10,7
	30-34	3 276	2 692	82,2	224	6,8	158	4,8	274	8,4
	35-39	4 943	4 204	85,0	314	6,4	299	6,0	336	6,8
	40-44	6 664	5 757	86,4	289	4,3	466	7,0	347	5,2
	45-49	6 755	5 653	83,7	275	4,1	600	8,9	374	5,5
	50-54	5 400	4 468	82,7	166	3,1	509	9,4	361	6,7
	55-59	2 212	1 904	86,1	68	3,1	219	9,9	223	10,1
	60-64	717	604	84,2	23	3,2	66	9,2	90	12,6
	65-69	111	90	81,1	1	0,9	16	14,4	18	16,2
	70+	25	19	76,0	0	0,0	0	0,0	3	12,0
Total		**33 794**	**28 330**	**83,8**	**1 594**	**4,7**	**2 432**	**7,2**	**2 406**	**7,1**
Exploitation	16-19	19	5	26,3	1	5,3	0	0,0	0	0,0
	20-24	394	125	31,7	22	5,6	7	1,8	16	4,1
	25-29	1 317	419	31,8	83	6,3	28	2,1	39	3,0
	30-34	1 561	414	26,5	98	6,3	24	1,5	50	3,2
	35-39	2 510	527	21,0	113	4,5	77	3,1	67	2,7
	40-44	3 517	499	14,2	127	3,6	130	3,7	84	2,4
	45-49	3 841	411	10,7	105	2,7	160	4,2	90	2,3
	50-54	3 100	322	10,4	101	3,3	147	4,7	97	3,1
	55-59	1 545	202	13,1	45	2,9	75	4,9	47	3,0
	60-64	464	79	17,0	27	5,8	23	5,0	26	5,6
	65-69	65	7	10,8	2	3,1	8	12,3	1	1,5
	70+	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		**18 340**	**3 013**	**16,4**	**724**	**3,9**	**679**	**3,7**	**517**	**2,8**

TABLEAU 4 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Fonction publique fédérale	16-19	81	44	54,3	6	7,4	2	2,5	3	3,7
	20-24	3 173	1 942	61,2	149	4,7	55	1,7	276	8,7
	25-29	10 399	6 096	58,6	507	4,9	206	2,0	947	9,1
	30-34	14 299	8 197	57,3	739	5,2	393	2,7	1 111	7,8
	35-39	21 034	11 997	57,0	958	4,6	841	4,0	1 365	6,5
	40-44	28 191	15 783	56,0	966	3,4	1 411	5,0	1 446	5,1
	45-49	31 147	16 246	52,2	968	3,1	1 944	6,2	1 290	4,1
	50-54	26 621	11 843	44,5	680	2,6	1 807	6,8	1 371	5,2
	55-59	10 659	4 270	40,1	255	2,4	714	6,7	828	7,8
	60-64	3 088	1 165	37,7	82	2,7	196	6,3	412	13,3
	65-69	540	169	31,3	6	1,1	47	8,7	81	15,0
	70+	107	33	30,8	0	0,0	5	4,7	13	12,1
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**149 339**	**77 785**	**52,1**	**5 316**	**3,6**	**7 621**	**5,1**	**9 143**	**6,1**

TABLEAU 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	22 856	16 131	70,6	774	3,4	1 881	8,2	1 457	6,4
Défense nationale[1]	16 710	6 050	36,2	426	2,5	902	5,4	639	3,8
Service correctionnel Canada	13 533	5 480	40,5	592	4,4	452	3,3	403	3,0
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 460	5 781	50,4	249	2,2	660	5,8	803	7,0
Pêches et Océans Canada[2]	9 334	2 663	28,5	168	1,8	182	1,9	247	2,6
Santé Canada	7 382	4 902	66,4	502	6,8	345	4,7	747	10,1
Statistique Canada	5 973	3 093	51,8	126	2,1	317	5,3	564	9,4
Agriculture et Agroalimentaire Canada[3]	5 916	2 641	44,6	140	2,4	234	4,0	378	6,4
Environnement Canada	5 022	1 973	39,3	90	1,8	185	3,7	361	7,2
Industrie Canada	4 979	2 414	48,5	115	2,3	275	5,5	369	7,4
Citoyenneté et Immigration Canada	4 474	2 790	62,4	104	2,3	287	6,4	573	12,8
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 302	3 333	77,5	176	4,1	251	5,8	193	4,5
Transports Canada	4 143	1 716	41,4	78	1,9	141	3,4	241	5,8
Ressources naturelles Canada	4 049	1 497	37,0	66	1,6	130	3,2	283	7,0
Ministère de la Justice Canada	3 646	2 356	64,6	118	3,2	170	4,7	244	6,7
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 530	2 160	61,2	1 031	29,2	102	2,9	169	4,8
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 506	1 626	46,4	76	2,2	118	3,4	201	5,7
Anciens Combattants Canada	3 378	2 305	68,2	95	2,8	186	5,5	201	6,0
Patrimoine canadien	1 542	1 048	68,0	51	3,3	67	4,3	104	6,7

1. Données du personnel civil seulement. Les données des membres des Forces canadiennes, pour lesquels le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.
2. Pêches et Océans Canada comprend la Garde côtière canadienne.
3. Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

TABLEAU 5 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission de la fonction publique du Canada	1 392	918	65,9	43	3,1	102	7,3	110	7,9
Agence canadienne de développement international	1 363	788	57,8	25	1,8	66	4,8	105	7,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	953	589	61,8	18	1,9	63	6,6	55	5,8
Ministère des Finances Canada	948	462	48,7	12	1,3	33	3,5	63	6,6
Bureau des passeports	894	649	72,6	23	2,6	35	3,9	104	11,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	844	569	67,4	24	2,8	41	4,9	177	21,0
Commission canadienne des grains	685	211	30,8	26	3,8	44	6,4	53	7,7
Bureau du Conseil privé	669	399	59,6	19	2,8	30	4,5	19	2,8
Archives nationales du Canada	646	320	49,5	23	3,6	40	6,2	13	2,0
Agence de promotion économique du Canada atlantique	466	256	54,9	8	1,7	21	4,5	4	0,9
Bibliothèque nationale du Canada	449	294	65,5	15	3,3	24	5,3	25	5,6
Greffe de la Cour fédérale du Canada	418	273	65,3	8	1,9	27	6,5	22	5,3
Agence spatiale canadienne	404	152	37,6	4	1,0	7	1,7	39	9,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	386	232	60,1	6	1,6	22	5,7	12	3,1
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	329	178	54,1	22	6,7	31	9,4	35	10,6
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	308	169	54,9	3	1,0	7	2,3	12	3,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	280	224	80,0	15	5,4	15	5.4	17	6,1
Bureau du Directeur général des élections	260	121	46,5	3	1,2	9	3,5	9	3,5
Office des transports du Canada	245	139	56,7	4	1,6	18	7,3	10	4,1
Solliciteur général Canada	236	134	56,8	10	4,2	9	3,8	6	2,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	211	72	34,1	1	0,5	10	4,7	10	4,7

Commission canadienne des droits de la personne	208	139	66,8	8	3,8	27	13,0	19	9,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	155	99	63,9	7	4,5	12	7,7	13	8,4
Bureau d'information du Canada	145	85	58,6	2	1,4	5	3,4	3	2,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	145	88	60,7	2	1,4	12	8,3	6	4,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	126	73	57,9	2	1,6	9	7,1	7	5,6
Cour canadienne de l'impôt	119	77	64,7	5	4,2	7	5,9	6	5,0
Commissariat aux langues officielles	118	71	60,2	5	4,2	5	4,2	3	2,5
Centre canadien de gestion	117	79	67,5	5	4,3	3	2,6	4	3,4
Condition féminine Canada	105	99	94,3	2	1,9	8	7,6	14	13,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	84	42	50,0	0	0,0	2	2,4	4	4,8
Conseil canadien des relations industrielles	79	55	69,6	1	1,3	3	3,8	3	3,8
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	65	40	61,5	3	4,6	2	3,1	1	1,5
Commission canadienne du lait	59	32	54,2	0	0,0	0	0,0	2	3,4
Bureau du Canada pour le millénaire	45	33	73,3	0	0,0	2	4,4	0	0,0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	36	22	61,1	0	0,0	1	2,8	4	11,1
Commission mixte internationale	29	11	37,9	0	0,0	0	0,0	1	3,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	13	61,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	18	7	38,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	16	9	56,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	10	5	50,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	10	7	70,0	0	0,0	2	20,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	9	7	77,8	1	11,1	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	7	5	71,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur Canada	5	2	40,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**149 339**	**77 785**	**52,1**	**5 316**	**3,6**	**7 621**	**5,1**	**9 143**	**6,1**

TABLEAU 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2001

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	3 031	1 206	39,8	93	3,1	109	3,6	19	0,6
Île-du-Prince-Édouard	1 611	966	60,0	31	1,9	114	7,1	22	1,4
Nouvelle-Écosse	8 104	3 202	39,5	182	2,2	496	6,1	348	4,3
Nouveau-Brunswick	5 575	3 018	54,1	92	1,7	229	4,1	51	0,9
Québec (moins RCN*)	18 363	9 117	49,6	236	1,3	482	2,6	550	3,0
RCN* (Québec)	16 496	9 507	57,6	697	4,2	869	5,3	932	5,6
RCN*	58 879	32 267	54,8	1 617	2,7	3 098	5,3	3 759	6,4
Ontario (moins RCN*)	19 313	10 598	54,9	699	3,6	1 310	6,8	1 950	10,1
RCN* (Ontario)	42 383	22 760	53,7	920	2,2	2 229	5,3	2 827	6,7
Manitoba	5 974	3 280	54,9	616	10,3	355	5,9	294	4,9
Saskatchewan	4 177	2 192	52,5	417	10,0	194	4,6	126	3,0
Alberta	8 239	4 376	53,1	521	6,3	464	5,6	491	6,0
Colombie-Britannique	13 608	6 500	47,8	573	4,2	707	5,2	1 417	10,4
Yukon	458	260	56,8	76	16,6	17	3,7	6	1,3
Territoires du Nord-Ouest	515	276	53,6	111	21,6	15	2,9	18	3,5
Nunavut	113	52	46,0	32	28,3	2	1,8	5	4,4
À l'extérieur du Canada	1 379	475	34,4	20	1,5	29	2,1	87	6,3
Total	**149 339**	**77 785**	**52,1**	**5 316**	**3,6**	**7 621**	**5,1**	**9 143**	**6,1**

*** Région de la capitale nationale**

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2001

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	% CUM	Nbre	%	% CUM	Nbre	%	% CUM	Nbre	%	% CUM	Nbre	%	% CUM
≤ 19 999	64	0,0	25	39,1	0,0	0	0,0	0,0	1	1,6	0,0	0	0,0	0,0
20 000 – 24 999	321	0,3	152	47,4	0,2	15	4,7	0,3	20	6,2	0,3	17	5,3	0,2
25 000 – 29 999	2 905	2,2	1 207	41,5	1,8	146	5,0	3,0	250	8,6	3,6	111	3,8	1,4
30 000 – 34 999	18 886	14,8	12 263	64,9	17,5	908	4,8	20,1	1 136	6,0	18,5	1 205	6,4	14,8
35 000 – 39 999	35 615	38,7	24 925	70,0	49,6	1 484	4,2	48,0	2 006	5,6	44,8	2 330	6,5	43,1
40 000 – 44 999	19 901	52,0	10 948	55,0	63,7	765	3,8	62,4	1 076	5,4	58,9	1 092	5,5	53,0
45 000 – 49 999	16 199	62,9	8 137	50,2	74,1	580	3,6	73,3	688	4,2	67,9	888	5,5	61,7
50 000 – 54 999	11 977	70,9	4 909	41,0	80,4	370	3,1	80,3	583	4,9	75,5	807	6,7	70,5
55 000 – 59 999	10 541	77,9	4 623	43,9	86,4	333	3,2	86,6	445	4,2	81,4	603	5,7	77,1
60 000 – 64 999	8 038	83,3	3 117	38,8	90,4	225	2,8	90,5	363	4,5	86,2	505	6,3	82,7
65 000 – 69 999	7 852	88,6	2 636	33,6	93,8	180	2,3	94,2	345	4,4	90,7	596	7,6	88,2
70 000 – 74 999	5 884	92,5	1 869	31,8	96,2	149	2,5	97,0	247	4,2	94,0	362	6,2	93,1
75 000 – 79 999	3 936	95,2	981	24,9	97,4	51	1,3	97,9	163	4,1	96,1	259	6,6	96,0
80 000 – 84 999	1 513	96,2	442	29,2	98,0	28	1,9	98,5	71	4,7	97,0	83	5,5	96,9
85 000 – 89 999	1 178	97,0	314	26,7	98,4	19	1,6	98,8	47	4,0	97,5	77	6,5	97,7
90 000 – 94 999	2 145	98,4	587	27,4	99,2	29	1,4	99,4	81	3,8	98,7	114	5,3	99,0
95 000 – 99 999	312	98,6	89	28,5	99,3	6	1,9	99,5	11	3,5	98,8	30	9,6	99,3
≥ 100 000	2 072	100,0	561	27,1	100,0	28	1,4	100,0	88	4,2	100,0	64	3,1	100,0
Total	**149 339**	**100,0**	**77 785**	**52,1**	**100,0**	**5 316**	**3,6**	**100,0**	**7 621**	**5,1**	**100,0**	**9 143**	**6,1**	**100,0**

Nota : Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (% CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres d'une minorité visible), selon l'échelon de rémunération et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 74,1 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 $ au cours de l'exercice 2000-2001. Les données dans la colonne de gauche (50,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 $ à 49 999 $.

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

Au 31 mars 2001

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	% CUM	Nbre	%	% CUM	Nbre	%	% CUM	Nbre	%	% CUM	Nbre	%	% CUM
≤ 19 999	64	0,0	25	39,1	0,0	0	0,0	0,0	1	1,6	0,0	0	0,0	0,0
20 000 – 24 999	321	0,3	152	47,4	0,2	15	4,7	0,3	20	6,2	0,3	17	5,3	0,2
25 000 – 29 999	2 905	2,2	1 207	41,5	1,8	146	5,0	3,0	250	8,6	3,6	111	3,8	1,4
30 000 – 34 999	18 886	14,8	12 263	64,9	17,5	908	4,8	20,1	1 136	6,0	18,5	1 205	6,4	14,6
35 000 – 39 999	35 615	38,7	24 925	70,0	49,6	1 484	4,2	48,0	2 006	5,6	44,8	2 330	6,5	40,1
40 000 – 44 999	19 901	52,0	10 948	55,0	63,7	765	3,8	62,4	1 076	5,4	58,9	1 092	5,5	52,0
45 000 – 49 999	16 199	62,9	8 137	50,2	74,1	580	3,6	73,3	688	4,2	67,9	888	5,5	61,7
50 000 – 54 999	11 977	70,9	4 909	41,0	80,4	370	3,1	80,3	583	4,9	75,6	807	6,7	70,5
55 000 – 59 999	10 541	77,9	4 623	43,9	86,4	333	3,2	86,6	445	4,2	81,4	603	5,7	77,1
60 000 – 64 999	8 038	83,3	3 117	38,8	90,4	225	2,8	90,8	363	4,5	86,2	505	6,3	82,7
65 000 – 69 999	7 852	88,6	2 636	33,6	93,8	180	2,3	94,2	345	4,4	90,7	596	7,6	89,2
70 000 – 74 999	5 884	92,5	1 869	31,8	96,2	149	2,5	97,0	247	4,2	94,0	362	6,2	93,1
75 000 – 79 999	3 936	95,2	981	24,9	97,4	51	1,3	97,9	163	4,1	96,1	259	6,6	96,0
80 000 – 84 999	1 513	96,2	442	29,2	98,0	28	1,9	98,5	71	4,7	97,0	83	5,5	96,9
85 000 – 89 999	1 178	97,0	314	26,7	98,4	19	1,6	98,8	47	4,0	97,6	77	6,5	97,7
90 000 – 94 999	2 145	98,4	587	27,4	99,2	29	1,4	99,4	81	3,8	98,7	114	5,3	99,0
95 000 – 99 999	312	98,6	89	28,5	99,3	6	1,9	99,5	11	3,5	98,8	30	9,6	99,3
≥ 100 000	2 072	100,0	561	27,1	100,0	28	1,4	100,0	88	4,2	100,0	64	3,1	100,0
Total	**149 339**	**100,0**	**77 785**	**52,1**	**100,0**	**5 316**	**3,6**	**100,0**	**7 621**	**5,1**	**100,0**	**9 143**	**6,1**	**100,0**

Nota : Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (% CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres d'une minorité visible), selon l'échelon de rémunération et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 74,1 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 $ au cours de l'exercice 2000-2001. Les données dans la colonne de gauche (50,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 $ à 49 999 $.

TABLEAU 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	180	114	63,3	10	5,6	8	4,4	3	1,7
Île-du-Prince-Édouard	176	123	69,9	3	1,7	5	2,8	2	1,1
Nouvelle-Écosse	583	274	47,0	27	4,6	26	4,5	18	3,1
Nouveau-Brunswick	615	401	65,2	13	2,1	19	3,1	6	1,0
Québec (moins RCN*)	1 913	1 044	54,6	24	1,3	32	1,7	148	7,7
RCN* (Québec)	1 715	1 003	58,5	79	4,6	51	3,0	141	8,2
RCN*	6 224	3 633	58,4	193	3,1	205	3,3	589	9,5
Ontario (moins RCN*)	1 955	1 220	62,4	97	5,0	59	3,0	207	10,6
RCN* (Ontario)	4 509	2 630	58,3	114	2,5	154	3,4	448	9,9
Manitoba	951	549	57,7	94	9,9	26	2,7	61	6,4
Saskatchewan	814	371	45,6	87	10,7	15	1,8	19	2,3
Alberta	973	604	62,1	66	6,8	43	4,4	57	5,9
Colombie-Britannique	1 343	760	56,6	66	4,9	47	3,5	176	13,1
Yukon	64	38	59,4	15	23,4	2	3,1	2	3,1
Territoires du Nord-Ouest	99	56	56,6	20	20,2	0	0,0	1	1,0
Nunavut	47	26	55,3	14	29,8	1	2,1	1	2,1
À l'extérieur du Canada	10	7	70,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Total	**15 947**	**9 220**	**57,8**	**729**	**4,6**	**488**	**3,1**	**1 291**	**8,1**

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

* Région de la capitale nationale

TABLEAU 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	41	14	34,1	4	9,8	1	2,4	2	4,9
Scientifique et professionnelle	2 141	1 093	51,1	71	3,3	29	1,4	231	10,8
Administration et service extérieur	4 742	2 596	54,7	210	4,4	138	2,9	465	9,8
Technique	1 757	798	45,4	54	3,1	27	1,5	98	5,6
Soutien administratif	5 065	4 131	81,6	268	5,3	237	4,7	404	8,0
Exploitation	2 201	588	26,7	122	5,5	56	2,5	91	4,1
Total	**15 947**	**9 220**	**57,8**	**729**	**4,6**	**488**	**3,1**	**1 291**	**8,1**

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

TABLEAU 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	3 350	1 630	48,7	177	5,3	103	3,1	384	11,5
Période déterminée (trois mois ou plus)	12 164	7 374	60,6	537	4,4	370	3,0	890	7,3
Saisonnier	433	216	49,9	15	3,5	15	3,5	17	3,9
Total	**15 947**	**9 220**	**57,8**	**729**	**4,6**	**488**	**3,1**	**1291**	**8,1**

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

TABLEAU 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	400	182	45,5	8	2,0	12	3,0	2	0,5
Île-du-Prince-Édouard	228	140	61,4	5	2,2	16	7,0	2	0,9
Nouvelle-Écosse	1 000	498	49,8	35	3,5	58	5,8	42	4,2
Nouveau-Brunswick	641	408	63,7	12	1,9	28	4,4	9	1,4
Québec (moins RCN*)	1 987	1 064	53,5	34	1,7	50	2,5	39	2,0
RCN* (Québec)	3 097	1 964	63,4	164	5,3	138	4,5	169	5,5
RCN*	10 872	6 655	61,2	362	3,3	526	4,8	711	6,5
Ontario (moins RCN*)	2 157	1 242	57,6	70	3,2	116	5,4	199	9,2
RCN* (Ontario)	7 775	4 691	60,3	198	2,5	388	5,0	542	7,0
Manitoba	787	493	62,6	70	8,9	54	6,9	57	7,2
Saskatchewan	337	200	59,3	42	12,5	18	5,3	8	2,4
Alberta	911	528	58,0	61	6,7	48	5,3	57	6,3
Colombie-Britannique	1 810	944	52,2	80	4,4	84	4,6	238	13,1
Yukon	64	33	51,6	12	18,8	2	3,1	1	1,6
Territoires du Nord-Ouest	71	39	54,9	14	19,7	0	0,0	2	2,8
Nunavut	21	7	33,3	3	14,3	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	73	23	31,5	3	4,1	2	2,7	0	0,0
Total	**21 359**	**12 456**	**58,3**	**811**	**3,8**	**1 014**	**4,7**	**1 367**	**6,4**

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, dans cette région (voir la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

* Région de la capitale nationale

TABLEAU 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	661	252	38,1	16	2,4	29	4,4	35	5,3
Scientifique et professionnelle	2 992	1 216	40,6	74	2,5	91	3,0	330	11,0
Administration et service extérieur	10 396	6 985	67,2	406	3,9	517	5,0	628	6,0
Technique	1 912	683	35,7	56	2,9	80	4,2	97	5,1
Soutien administratif	3 657	3 052	83,5	189	5,2	239	6,5	240	6,6
Exploitation	1 741	268	15,4	70	4,0	58	3,3	37	2,1
Total	**21 359**	**12 456**	**58,3**	**811**	**3,8**	**1 014**	**4,7**	**1 367**	**6,4**

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque catégorie professionnelle (voir la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	18 773	10 847	57,8	683	3,6	901	4,8	1 162	6,2
Période déterminée (trois mois ou plus)	2 373	1 509	63,6	116	4,9	104	4,4	197	8,3
Saisonnier	213	100	46,9	12	5,6	9	4,2	8	3,8
Total	**21 359**	**12 456**	**58,3**	**811**	**3,8**	**1 014**	**4,7**	**1 367**	**6,4**

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque type d'emploi (voir la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	291	114	39,2	5	1,7	9	3,1	1	0,3
Île-du-Prince-Édouard	64	37	57,8	1	1,6	2	3,1	1	1,6
Nouvelle-Écosse	411	189	46,0	10	2,4	26	6,3	6	1,5
Nouveau-Brunswick	299	176	58,9	6	2,0	12	4,0	0	0,0
Québec (moins RCN*)	1 254	640	51,0	21	1,7	28	2,2	40	3,2
RCN* (Québec)	905	489	54,0	55	6,1	49	5,4	62	6,9
RCN*	3 615	1 871	51,8	119	3,3	178	4,9	266	7,4
Ontario (moins RCN*)	1 324	751	56,7	44	3,3	40	3,0	111	8,4
RCN* (Ontario)	2 710	1 382	51,0	64	2,4	129	4,8	204	7,5
Manitoba	499	273	54,7	65	13,0	22	4,4	18	3,6
Saskatchewan	513	199	38,8	43	8,4	20	3,9	10	1,9
Alberta	631	362	57,4	30	4,8	30	4,8	24	3,8
Colombie-Britannique	1 072	550	51,3	49	4,6	47	4,4	85	7,9
Yukon	55	28	50,9	9	16,4	1	1,8	1	1,8
Territoires du Nord-Ouest	75	44	58,7	14	18,7	1	1,3	0	0,0
Nunavut	9	3	33,3	3	33,3	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	47	13	27,7	1	2,1	0	0,0	1	2,1
Total	**10 159**	**5 250**	**51,7**	**420**	**4,1**	**416**	**4,1**	**564**	**5,6**

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	185	37	20,0	4	2,2	6	3,2	6	3,2
Scientifique et professionnelle	1 201	560	46,6	38	3,2	29	2,4	107	8,9
Administration et service extérieur	2 778	1 362	49,0	121	4,4	137	4,9	185	6,7
Technique	1 255	520	41,4	30	2,4	24	1,9	59	4,7
Soutien administratif	2 989	2 428	81,2	171	5,7	187	6,3	182	6,1
Exploitation	1 751	343	19,6	56	3,2	33	1,9	25	1,4
Total	**10 159**	**5 250**	**51,7**	**420**	**4,1**	**416**	**4,1**	**564**	**5,6**

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 183	1 807	43,2	153	3,7	251	6,0	235	5,6
Période déterminée (trois mois ou plus)	5 895	3 424	58,1	264	4,5	164	2,8	326	5,5
Saisonnier	81	19	23,5	3	3,7	1	1,2	3	3,7
Total	**10 159**	**5 250**	**51,7**	**420**	**4,1**	**416**	**4,1**	**564**	**5,6**

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

CHAPITRE 2
PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI : L'UNION FAIT LA FORCE

Depuis sa création en 1998 à titre de mesure temporaire, le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) est un élément essentiel de l'initiative globale d'équité en emploi du Conseil du Trésor. Actuellement dans sa troisième année d'exploitation des quatre années prévues, ce programme a pour but d'accroître la représentation et la répartition des quatre groupes désignés là où ils sont sous-représentés, et d'aider les ministères et organismes à devenir plus autonomes dans leurs activités en vue d'atteindre leurs objectifs d'équité en emploi. Le PMPÉE continue de se révéler un catalyseur de l'accroissement de la capacité institutionnelle d'équité en emploi dans la fonction publique en facilitant la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en appuyant les changements culturels nécessaires à la constitution d'un effectif diversifié, représentatif et inclusif.

Le PMPÉE, dont l'enveloppe budgétaire annuelle est de 10 millions de dollars, est coordonné et contrôlé par le Groupe du PMPÉE du Secrétariat. Un conseil de gestion, composé de sous-ministres adjoints de neuf ministères et organismes, supervise l'orientation générale de ce programme et la reddition de comptes. Le Conseil de gestion surveille l'affectation des ressources, établit l'orientation stratégique globale, examine les retombées du financement et approuve les projets du Fonds d'intervention.

Le PMPÉE comprend quatre volets, dont l'un (le Fonds d'intervention – Équité en emploi) est administré par le Secrétariat et les trois autres par CFP au nom du Secrétariat. De plus, le Secrétariat administre et gère le projet pilote du Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Le **Fonds d'intervention – Équité en emploi** permet au Conseil du Trésor de s'acquitter de son rôle de leader en matière d'équité en emploi et de garantir qu'il est, en tant qu'employeur, en mesure de démarrer, de gérer et d'appuyer des initiatives en vue de résoudre les questions interministérielles liées à l'équité en emploi.

Le **Fonds du partenariat – Équité en emploi** a été conçu pour répondre aux besoins uniques des régions qui tentent d'éliminer les obstacles à l'équité en emploi. Bon nombre de projets régionaux découlent de partenariats entre des organisations fédérales ou entre celles-ci et des institutions non fédérales.

Le **Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi** appuie et conseille les gestionnaires et les spécialistes en créant et en dispensant des services de consultation pour les membres des groupes désignés.

Le **Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi** appuie et conseille les gestionnaires, les spécialistes des ressources humaines, le personnel de l'informatique et les employés handicapés en ce qui concerne l'aménagement du lieu de travail pour les personnes ayant des besoins spéciaux. Le Centre est étroitement lié au RA-FPF du Secrétariat.

En fournissant des ressources et en facilitant l'échange d'information, le PMPÉE aide les ministères et organismes à acquérir l'expertise, les outils et à établir des partenariats leur permettant d'atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Bon nombre de projets financés en vertu du PMPÉE peuvent être utilisés ou adaptés par les ministères et organismes dans n'importe quelle région. Il illustre qu'une gestion plus horizontale des défis mène à de meilleurs résultats et services pour tous les Canadiens et Canadiennes. Ainsi, le PMPÉE contribue à l'instauration d'une fonction publique fédérale moderne. Le *Rapport de l'examen à mi-parcours du PMPÉE* (mars 2000) a confirmé que la gestion efficace de l'équité en emploi repose sans aucun doute sur la capacité de travailler en partenariat, d'apprendre les uns des autres et d'examiner divers moyens de résoudre des problèmes communs.

Les projets multipartites sont économiques, ils favorisent la pérennité des résultats et ils permettent aux parties d'échanger de l'expertise et des résultats. Le PMPÉE a une orientation régionale marquée et prend en compte le fait que les régions sont mieux placées pour composer avec les différences. En réunissant les ministères, les organismes et d'autres partenaires et en établissant des liens plus solides, le PMPÉE optimise les retombées des fonds consacrés aux projets et produit de meilleurs résultats à moindre coût pour toutes les parties.

Résultats et réussites

Le PMPÉE a financé 87 projets au cours du présent exercice – 69 dans le cadre du Fonds du partenariat et 18 à l'aide du Fonds d'intervention – ce qui porte les dépenses totales à un peu moins de 6 millions de dollars. Tous les projets du PMPÉE qui ont été entrepris en 2000-2001 ont favorisé l'atteinte des priorités gouvernementales et ont suscité la création de modèles et de pratiques exemplaires susceptibles de contribuer à la mise en œuvre des recommandations des trois sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires – le recrutement, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement. À titre d'exemple, 20 projets étaient axés sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, et 6 sur l'instauration d'un milieu de travail accueillant et réceptif.

La figure suivante donne la répartition des projets par groupe désigné :

FIGURE 1

Projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat par groupe désigné

Groupe désigné	*Nbre de projets*	*Pourcentage du total des projets*
Femmes	3	3,5
Autochtones	14	16,1
Personnes handicapées	15	17,2
Minorités visibles	10	11,5
Groupes multiples*	4	4,6
Tous les groupes désignés	36	41,4
Autres projets†	5	5,7
Total	87	100,0

* Les projets de « groupes multiples » portent sur des questions touchant au moins deux groupes désignés.

† Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

Tous les projets du PMPÉE doivent être conformes au Cadre de responsabilisation et de rapport, qui repose sur l'atteinte de résultats concrets, mesurables et durables, la présentation des rapports en temps voulu et la responsabilisation financière. Les résultats doivent être mesurés à l'aide de quatre indicateurs de rendement : l'accroissement de la capacité, la création d'outils, l'instauration d'un milieu de travail réceptif et l'amélioration de la représentation.

Accroissement de la capacité

Le PMPÉE contribue à l'accroissement de la capacité et à la transformation de la culture organisationnelle, entre autres, en finançant la mise au point de documents et de cours d'apprentissage pertinents. En 2000-2001, le PMPÉE a permis de réaliser les activités suivantes : le Séminaire sur les enjeux et l'autonomie gouvernementale des Autochtones, une formation en langage gestuel, « Leadership de la diversité au cours de l'action », et la Trousse d'apprentissage et de formation virtuelle en matière d'équité en emploi (deux didacticiels). Un projet innovateur, en collaboration avec la Dalhousie University, mènera à la création d'un programme de maîtrise en administration publique — programme de gestion, en septembre 2001, axé sur la diversité, qui sera offert aux fonctionnaires de tout le pays. Ce programme sera également disponible sous forme de télé-apprentissage.

Outils

L'équité en emploi ne peut plus être considérée uniquement comme une exigence législative. Elle est devenue un outil stratégique et un atout certain face à l'évolution des exigences du marché du travail et aux transformations démographiques. Cette évolution sert de complément à l'objectif du PMPÉE visant à intégrer l'équité en emploi dans l'ensemble des activités de planification et de gestion des ressources humaines. La contribution du PMPÉE consiste à favoriser un important échange d'expertise en produisant des outils d'information pratiques et en les mettant à la disposition des ministères et des organismes. En voici des exemples :

- La **Trousse d'approvisionnement accessible** appuie les agents et les gestionnaires de l'approvisionnement en leur présentant des clauses normalisées, des modalités et des listes de fournisseurs à utiliser dans le cadre d'activités d'approvisionnement.
- ***Le personnel : votre principal atout*** (mis à jour chaque année) fournit aux gestionnaires des idées pratiques pour accroître la représentation des groupes désignés.
- **La diversité, notre richesse – trousse d'outils** présente des possibilités d'affectations de perfectionnement pour les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles qui sont à l'emploi de la fonction publique en Nouvelle-Écosse.

Milieu de travail réceptif

Le PMPÉE joue un rôle actif dans la promotion d'un milieu de travail accueillant et réceptif. Le PMPÉE appuie des initiatives visant à susciter des changements positifs dans le milieu de travail pour tous les employés et à résoudre les problèmes touchant les membres des groupes désignés. Voici des exemples de programmes et de projets :

- Le **programme de formation Technologie informatique adaptée** a permis de donner à plus de 80 spécialistes de la technologie de l'information, provenant de 22 ministères, de la formation liée à l'installation et au soutien technique des technologies adaptées nécessaires aux employés ayant des handicaps visuels, moteurs, sensoriels ou cognitifs.
- Le **Programme interministériel de mentorat pour les membres des groupes désignés – projet pilote** est un programme rigoureux et complet qui permet de résoudre des problèmes liés au maintien en poste et au mieux-être en milieu de travail. Il comprend un important volet de mobilisation qui s'adresse aux membres

des groupes désignés œuvrant dans les domaines de la science et de la technologie. Le Programme met également à leur disposition des documents et des services de soutien propres à assurer la réussite d'une relation de mentorat.

- Le **Programme de perfectionnement des compétences des gestionnaires intermédiaires de la région du Centre et du Sud de l'Ontario – « Le voyage à destination de l'oasis d'apprentissage »** est un programme de mentorat et d'apprentissage officiel d'une durée de neuf mois, faisant appel à une approche intégrée et globale de perfectionnement pour les cadres intermédiaires des groupes désignés. Ce programme comprend de la formation théorique en classe, un encadrement individuel ainsi que des activités d'apprentissage en équipe et par la pratique. Il est fondé sur la notion selon laquelle la formation et l'éducation sont un cheminement continu plutôt qu'une activité intermittente.
- Le **Guide à l'intention des gestionnaires pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts** aide les gestionnaires à mieux comprendre leur responsabilité de fournir les renseignements du gouvernement fédéral dans des supports de substitution. Le document décrit les avantages que comporte la planification de supports de substitution et favorise l'accessibilité des renseignements fédéraux pour les Canadiens et les Canadiennes qui ont de la difficulté à utiliser les documents imprimés traditionnels.

Représentation

Le PMPEE continue de financer des projets visant à améliorer la représentation des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et à favoriser l'instauration d'un milieu réceptif pour ces employés. En voici quelques exemples.

- **Accès rapide :** Ce projet en vigueur dans quatre régions (la région de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario, le Québec, l'Ontario et la région de Vancouver) permet aux personnes handicapées ayant déjà une expérience de travail de démontrer directement aux gestionnaires leurs connaissances, compétences et qualités, en vue d'obtenir un poste dans la fonction publique.
- **Intégration des jeunes personnes handicapées à la fonction publique fédérale :** Huit ministères ont pris part à un projet de stages conçu pour donner à des jeunes personnes handicapées une expérience de travail et de la formation en vue de se préparer à occuper un poste de durée indéterminée dans la fonction publique fédérale.
- **Aménagement en vue de l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés :** Un atelier national a donné lieu à la création d'une trousse personnalisée de stratégies d'aménagement qui favorisent l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés.

- **Programme de formation préalable au recrutement des agents de correction – région des Prairies :** Ce programme de formation innovateur aide les personnes d'ascendance autochtone à se préparer aux examens et aux entrevues qu'elles devront réussir pour devenir des employés du Service correctionnel Canada. Même s'il est appliqué strictement à des fins de recrutement, cet outil d'équité en emploi permet en outre d'établir des relations professionnelles positives avec les Autochtones et les organisations représentant d'autres groupes désignés.

Fonds d'intervention – Équité en emploi

Le Fonds d'intervention vise à aider les ministères et organismes à instaurer et à maintenir une culture organisationnelle propice à l'apprentissage en mettant au point des activités, des outils et des pratiques exemplaires en matière de formation.

La figure suivante fournit une répartition des 18 projets financés par le Fonds d'intervention en 2000-2001 par groupe désigné.

FIGURE 2

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

Groupe désigné	*Nombre de projets*	*Pourcentage du total des projets*
Femmes*	0	0,0
Autochtones	1	5,5
Personnes handicapées	6	33,3
Minorités visibles	1	5,6
Tous les groupes désignés	5	27,8
Autres projets†	5	27,8
Total	**18**	**100,0**

* Aucun projet ne s'adressait uniquement aux femmes. À noter, toutefois, que dans le cadre du projet de transition s'adressant au groupe CS, les participants étaient pour la majeure partie des femmes.

† Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

La figure suivante présente les dépenses par groupe désigné pour 2000-2001.

FIGURE 3

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

Groupe désigné	*Dépenses ($)*	*Pourcentage des dépenses totales*
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	90 000,00	4,2
Personnes handicapées	785 408,81	36,7
Minorités visibles	23 453,84	1,1
Tous les groupes désignés	900 893,00	42,0
Autres projets*	283 437,00	13,2
Coûts d'aménagement†	60 454,00	2,8
Total	**2 143 646,65**	**100,0**

* Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

† Un montant représentant 13 p. 100 de l'élément salarial des projets du Fonds d'intervention contenant des ressources salariales a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada en contrepartie des coûts des bureaux occupés.

Voici ci-après des exemples de projets entrepris en 2000-2001 à l'aide du Fonds d'intervention pour chaque groupe désigné.

Femmes

Les femmes ont été très nombreuses à participer au Programme d'accès au groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS). Ce programme d'une durée de deux ans s'adresse aux employés n'appartenant pas au groupe CS qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour le domaine de la technologie de l'information. Depuis le début du projet pilote dans la région de la capitale nationale en 1999-2000, 19 des 28 participants représentaient des groupes désignés. Les activités du groupe participant au volet régional ont commencé en novembre 2000 et se termineront en mai 2002.

Le cours est dispensé en direct par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, à Bathurst, aux employés de huit régions (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, région de la capitale nationale, Québec et Île-du-Prince-Édouard). Le Programme comprend quatre mois de formation dans des ministères ainsi qu'une période de mentorat. La composante régionale compte

40 participants, dont 25 sont membres de groupes désignés (23 femmes, 5 membres des minorités visibles et 2 Autochtones)[1]. Ceux qui réussissent le cours possèdent habituellement les qualités requises pour obtenir un poste CS.

Autochtones

Un programme d'études et de formation postsecondaire, approuvé en juin 2000 et administré par le ministère de la Justice Canada, a pour but d'aider le ministère à atteindre plus rapidement ses objectifs de représentation et d'appuyer le gouvernement fédéral dans l'atteinte de ses objectifs à l'égard de la représentation des Inuits au Nunavut. Le programme prévoit le recrutement de trois étudiants inuits pour des stages dans le cadre du Programme d'accès en droit du ministère de la Justice Canada. La formation des stagiaires commencera en septembre 2001 à la University of Victoria. Le programme d'études, qui a été conçu par l'université en collaboration avec l'Akitsiraq, tient compte de l'Inuit Qaujmajatugangit (connaissances traditionnelles). Après leurs études de droit, les stagiaires travailleront au bureau régional du ministère de la Justice Canada à Iqaluit, au Nunavut. Cette initiative servira de modèle aux ministères et organismes dans d'autres régions ou d'autres domaines d'activités.

Personnes handicapées

Le Conseil de gestion du PMPÉE a approuvé six projets ayant pour but d'améliorer la qualité du milieu de travail pour les personnes handicapées et d'améliorer la vie des Canadiens et des Canadiennes en tant que clients, contribuables et citoyens. Tous ces projets sont conformes aux recommandations du rapport intitulé *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous : l'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif*. Ce document donne des moyens de rendre les technologies de l'information et des communications plus accessibles aux personnes handicapées à l'emploi du gouvernement fédéral et d'utiliser ces technologies pour mieux répondre aux besoins de ces employés.

L'un des projets les plus dignes de mention est le portail Technologie informatique adaptée en ligne (e-TIA), qui est géré par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Ce projet a pour principal objectif de rendre la technologie accessible à tous. Il contribue à la productivité en milieu de travail et favorise la participation et l'intégration à part entière des personnes handicapées. Il ne s'adresse pas exclusivement aux personnes handicapées, mais également à ceux qui sont en mesure de les aider,

1. Veuillez noter que, dans sa déclaration volontaire, une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné, p. ex., une femme autochtone ayant un handicap.

soit les gestionnaires et les techniciens en informatique. Le site Web du projet (www.act.gc.ca) contient de l'information sur les solutions en matière de technologies adaptées, des groupes de discussion ainsi que d'autres documents et sites Web.

Bien qu'il s'agisse d'un programme temporaire, DRHC a l'intention de continuer d'améliorer le portail et de consolider des alliances stratégiques avec d'autres groupes qui dispensent des services semblables aux personnes handicapées dans la fonction publique. L'objectif serait d'établir un cadre de coordination pour tous les intervenants et de concentrer les activités fédérales visant à améliorer les conditions de travail des personnes handicapées.

Minorités visibles

Citoyenneté et Immigration Canada a créé un programme de perfectionnement professionnel pour les membres des minorités visibles qui appartiennent aux groupes de relève de la gestion. Ce programme comprend un projet pilote permettant à 10 membres des minorités visibles occupant des postes PM de niveau subalterne d'accéder en deux ou trois ans à des postes plus élevés (de niveau PM-5). En créant un tel groupe de relève pour la catégorie de la direction, ce programme augmentera la représentation des minorités visibles dans le groupe de la gestion de Citoyenneté et Immigration Canada et dans l'ensemble de la fonction publique.

Fonds du partenariat – Équité en emploi

Le caractère unique du Fonds du partenariat, qui est administré, au nom du Secrétariat, par la CFP, tient à son orientation régionale. Le Fonds, qui favorise la formation de partenariats et assume une partie des coûts des projets entrepris en région, soutient les activités régionales ayant pour but d'éliminer les obstacles à l'équité en emploi. Le Fonds aide les cadres supérieurs à mieux connaître la situation de l'équité en emploi dans leur région respective et à accroître leur engagement dans ce domaine.

Lors de la création du Fonds, les Conseils fédéraux régionaux ont déterminé les objectifs et priorités liés à l'élimination des obstacles à la représentation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi. Ces objectifs et priorités sont devenus les lignes directrices utilisées par les coordonnateurs régionaux du PMPÉE de la CFP pour choisir les projets et mesurer les résultats. Les directeurs généraux de la CFP gèrent les fonds alloués à leur région et la Direction du PMPÉE de la CFP détermine l'orientation générale et donne des conseils et des directives.

Les projets entrepris en vertu du Fonds du partenariat varient énormément, non seulement d'une région à l'autre, mais également d'un partenariat à l'autre. Chaque région a des priorités particulières qui se reflètent dans son choix de projets. À titre d'exemple, dans les régions de l'Ouest et de l'Atlantique, plus de la moitié des projets étaient consacrés aux quatre groupes désignés, alors qu'au coeur de la région des Prairies, un accent particulier a été mis sur les questions touchant les Autochtones. Les régions du Québec et du Centre et Sud de l'Ontario ont consacré des ressources aux projets touchant les minorités visibles (54 p. 100 et 34 p. 100 respectivement). Les régions de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario sont celles qui ont consacré le plus de ressources aux projets touchant les personnes handicapées (26 p. 100)[2].

Les figures suivantes montrent les projets du Fonds du partenariat par groupe désigné et par dépenses régionales pour 2000-2001.

FIGURE 4

Projets du Fonds du partenariat par groupe désigné, 2000-2001

Groupe désigné	*Nbre de projets*	*Pourcentage du total des projets*
Femmes	3	4,3
Autochtones	13	18,8
Personnes handicapées	9	13,1
Minorités visibles	9	13,1
Groupes multiples*	4	5,8
Tous les groupes désignés	31	44,9
Total	**69**	**100,0**

* Les projets de « groupes multiples » portent sur des questions touchant au moins deux groupes désignés.

2. Ces pourcentages ne tiennent pas compte des projets s'adressant aux quatre groupe désignés. Ils représentent des projets axés exclusivement sur l'un des quatre groupes.

FIGURE 5

Fonds du partenariat – Dépenses par région, 2000-2001

Région	*Dépenses ($)*	*Pourcentage des dépenses totales*
Atlantique	477 330,00	12,5
Québec	634 993,00	16,6
Capitale nationale et Est de l'Ontario	636 756,00	16,7
Centre et Sud de l'Ontario	783 699,00	20,5
Prairies	446 131,00	11,7
L'Ouest	573 901,00	15,0
Coûts d'aménagement*	265 224,00	7,0
Total	**3 818 034,00**	**100,0**

* Un montant représentant 13 p. 100 de l'élément salarial des projets du Fonds d'intervention contenant des ressources salariales a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada en contrepartie des coûts des bureaux occupés.

Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi

Le Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi (le Bureau) dispense des conseils et des ressources concernant tous les aspects du développement de carrières (mentorat, apprentissage, encadrement, consultation, etc.), aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines. Le Bureau, qui est administré par la CFP au nom du SCT, a des responsabilités dans trois domaines principaux : l'orientation de carrière en matière d'équité en emploi, le Centre d'excellence et le transfert de connaissances.

Orientation de carrière – Équité en emploi : Ce cours, au niveau de la maîtrise, a été donné sept fois, à plus de 140 fonctionnaires. Il est maintenant dispensé en tout ou en partie par 15 universités. Le Aurora College, à Yellowknife, en a adapté le contenu pour qu'il soit axé particulièrement sur les questions autochtones. Le cours est donné par la University of Prince Edward Island, dans le cadre de son programme de maîtrise en administration des affaires, et par la Dalhousie University, dans le cadre de son programme de maîtrise en administration des affaires pour étudiants adultes.

Centre d'excellence : L'élément principal du Centre d'excellence est une collection appelée « La diversité », qui est installée dans la bibliothèque de la CFP et qui contient plus de 3 000 livres, vidéos, disques compacts et sources de recherche traitant de sujets tels que le leadership et la diversité, la gestion de la diversité, la consultation dans un contexte multiculturel, le mentorat, l'encadrement et la communication dans un effectif

diversifié. La collection contient également des romans d'écrivains appartenant à des groupes désignés et des documents d'information sur les quatre groupes désignés. Le service gagne en popularité – plus de la moitié des prêts de la bibliothèque de la CFP proviennent de la collection.

Transfert de connaissances : Le transfert de connaissances aux conseillers, au personnel et aux gestionnaires des ressources humaines se poursuit au moyen de consultations individuelles, de soutien au réseautage et d'activités d'apprentissage. En mars 2001, le Bureau a organisé un atelier d'une journée au cours duquel les conseillers ont pu examiner les stratégies permettant d'offrir des services de développement de carrières aux personnes malentendantes.

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi

Le Centre de ressources adaptées (CRA), qui collabore étroitement avec le Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF), dispose de technologies d'aide avancées et de matériel de vidéoconférence lui permettant d'atteindre un plus grand nombre d'employés et de gestionnaires, en particulier dans les régions. Ses installations, qui sont conçues pour répondre aux besoins variés des personnes handicapées, comportent une section où l'on trouve des dispositifs visuels, auditifs et d'aide à la mobilité et à la coordination. Le CRA donne 20 démonstrations et séances d'information chaque mois. Il dispense de l'aide et des conseils dans le but de démystifier les questions touchant les employés handicapés et d'éveiller l'intérêt vis-à-vis de leurs besoins.

Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le RA-FPF est une approche de guichet unique en matière d'aménagement du lieu de travail. Il aide les gestionnaires, les employés handicapés et l'ensemble des employés de la fonction publique à obtenir des conseils et des renseignements sur les politiques et à se prévaloir des programmes et des autres services afférents. Le chapitre 4 du présent rapport donne une description complète des réalisations du RA-FPF.

CHAPITRE 3
FAIRE PLACE AU CHANGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE : PASSONS À L'ACTION

En avril 2000, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale présentait à la présidente du Conseil du Trésor son rapport intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*. Le Groupe de travail, qui a été créé en avril 1999, avait comme mandat d'élaborer un plan d'action afin de résoudre le problème persistant de la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan d'action devait comporter des objectifs-repères et des mécanismes de suivi qui lui permettraient d'atteindre ces objectifs.

Points saillants du plan d'action

- Fixer un ratio de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation visant l'ensemble de l'administration fédérale (recrutement, nominations intérimaires, occasions d'avancement et de développement de carrières à des niveaux de la catégorie de la direction (EX);
- créer des outils pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;
- changer la culture organisationnelle de la fonction publique de sorte qu'elle soit plus favorable à la diversité;
- élaborer des mécanismes pour renforcer les cadres existants de mise en œuvre et de responsabilisation;
- obtenir une expertise de l'extérieur et demander un examen indépendant de la mise en œuvre;
- fournir les ressources financières à l'appui de la mise en œuvre du plan d'action.

Le plan d'action accorde aux ministères une certaine flexibilité dans leur choix d'une approche et du rythme qu'ils entendent adopter pour atteindre les objectifs-repères. Il ne réclame aucune nouvelle structure ni aucun nouveau programme; il vient plutôt compléter les initiatives déjà en cours, et nombre de ses éléments peuvent être intégrés aux structures et activités actuelles de gestion des ressources humaines et d'équité en emploi.

Le plan d'action fixe une échéance de trois ans (achèvement d'ici 2003) pour la mise en œuvre des programmes de recrutement externe et de perfectionnement des gestionnaires, et une échéance de cinq ans (achèvement d'ici 2005) pour l'atteinte des objectifs concernant les nominations intérimaires et les mesures de dotation liées aux affectations intérimaires des cadres, au groupe de relève de la direction et aux niveaux de la direction.

Le Groupe de travail a indiqué que l'intention du gouvernement de mettre en place une fonction publique représentative fournit amplement l'occasion d'exploiter la réserve de talents qu'on retrouve sur le marché du travail canadien. Bien qu'il ait rejeté la notion de quotas pour les minorités visibles, le Groupe de travail a réclamé des mesures rapides et concluantes pour atteindre les résultats établis, compte tenu de la sous-représentation qui dure depuis plus de 15 ans et de la forte probabilité que les nouvelles données sur le recensement – diffusées en 2003 – confirment l'existence d'une proportion plus élevée de membres des minorités visibles au sein de la population canadienne.

Le plan d'action de *Faire place au changement* est conçu pour produire des résultats dans un délai raisonnable (de trois à cinq ans) et pour instaurer une culture accueillante et réceptive au sein de l'organisation.

Le plan d'action est en harmonie avec les initiatives et principes du gouvernement qui sont déjà en cours, c'est-à-dire :

- qu'il respecte le principe du mérite;
- qu'il aidera la fonction publique à respecter ses obligations législatives en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- qu'il est un outil stratégique qui vise à combler l'écart persistant entre la représentation des minorités visibles à la fonction publique fédérale et leur disponibilité au sein de la population active;
- qu'il mise sur les efforts actuels pour recruter, perfectionner et maintenir en poste des membres des minorités visibles, créer une organisation vouée à l'apprentissage et favoriser le mieux-être en milieu de travail, et ainsi faire de la fonction publique un employeur exemplaire.

Le gouvernement souscrit au plan d'action

En juin 2000, le gouvernement du Canada approuvait le plan d'action de *Faire place au changement*. La présidente du Conseil du Trésor, qui annonçait quelques-unes des mesures que le gouvernement entendait prendre à la suite des recommandations du Groupe de travail, déclarait : « Nous devons continuer de nous efforcer à avoir une fonction publique fédérale plus représentative du public qu'elle sert. » Parmi les mesures envisagées, notons :

- L'objectif-repère de 1 sur 5 sera incorporé à une stratégie de recrutement à l'échelle de la fonction publique et pris en compte dans les nominations intérimaires à la catégorie de la direction.
- Un programme gouvernemental du Prix pour l'équité en emploi et la diversité sera mis en place pour reconnaître et promouvoir les pratiques exemplaires dans le domaine de l'équité en emploi et pour célébrer les mesures positives de gestion de la diversité.
- La présidente du Conseil du Trésor fera état des progrès accomplis par le biais de son rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.
- Un groupe consultatif externe, composé de cinq membres ayant des antécédents professionnels et régionaux différents, sera formé pour conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique du Canada sur des façons de maintenir l'impulsion du changement, et formuler des commentaires sur l'ensemble des progrès.
- Un *Fonds de soutien* Faire place au changement – *Équité en emploi* sera créé. Il s'agira d'un fonds annuel d'un maximum de 10 millions de dollars pour les exercices 2000-2001, 2001-2002 et 2002-2003.

Mise en œuvre du plan d'action

Il s'agit d'un plan d'action de grande envergure dont le succès dépend d'un engagement réel à tous les niveaux. Dans une première phase, la stratégie de mise en œuvre a mis l'accent sur l'obtention d'un tel engagement et sur le développement de la capacité des ministères et organismes d'obtenir les résultats décrits dans le plan d'action.

Unité de coordination de Faire place au changement

Le plan d'action confère au Secrétariat un rôle stratégique en ce qui a trait au processus de mise en œuvre, ce qui sous-entend la prestation d'aide et de conseils aux ministères et organismes, la conclusion de partenariats, la surveillance et le compte rendu des progrès. Pour exercer ces responsabilités, le Secrétariat a créé un nouveau service au sein de la Division de l'équité en emploi, Unité de coordination de Faire place au changement, dont les objectifs sont :

- d'offrir des conseils stratégiques généraux ainsi que des services de coordination et d'orientation aux ministères et organismes;
- de cibler les organisations clés et de leur offrir un soutien, des services, des ressources et des outils personnalisés;
- de gérer le *Fonds de soutien* Faire place au changement – *Équité en emploi* mis sur pied pour financer les activités nouvelles ou améliorées découlant du plan d'action;
- de travailler de concert avec la CFP pour ce qui est de diffuser l'information, de réaliser des analyses de rentabilisation, d'élaborer des projets, de fournir des outils et d'encourager le partage des pratiques exemplaires et des leçons apprises;
- d'encourager les partenariats et les liens entre les ministères fédéraux et autres organisations;
- de faciliter la mise en œuvre, l'évaluation et la reddition de comptes;
- de fournir des services consultatifs et administratifs au Comité d'examen et d'approbation des sous-ministres adjoints, en ce qui concerne le *Fonds de soutien* Faire place au changement – *Équité en emploi*.

En 2000-2001, le Secrétariat a collaboré avec la CFP et le Centre canadien de gestion à la prestation de séances d'information, à l'élaboration et au partage d'outils, et à la production de rapports d'étape pour surveiller les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action.

Entre juin 2000 et mars 2001, 135 séances de mise en œuvre ont été présentées à quelque 6 500 fonctionnaires. Celles-ci avaient pour but de faire connaître le plan d'action et la réaction du gouvernement, de discuter des stratégies de mise en œuvre, des initiatives et des mécanismes de soutien ainsi que d'identifier les défis et les possibilités d'accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Y ont assisté des gestionnaires, des spécialistes en ressources humaines, des membres des conseils fédéraux régionaux, des représentants d'agents négociateurs et du Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Au cours de la période visée par le présent rapport, l'Unité de coordination de Faire place au changement a produit tout un éventail d'outils pour les ministères et organismes, notamment plus de 8 000 trousses d'information contenant des rapports sur le plan d'action, des fiches documentaires, des conseils pratiques et autres documents. Un site Web a aussi été créé pour diffuser de l'information sur l'initiative, notamment sur le *Fonds de soutien* Faire place au changement – *Équité en emploi*. Plus de 3 500 demandes de renseignements ont été reçues et traitées.

On a entrepris la planification d'une activité d'apprentissage nationale, intitulée *Umoja*, qui doit avoir lieu plus tard en 2001. Cette activité se veut une tribune où les participants peuvent partager des pratiques exemplaires, discuter de problèmes, identifier les défis à relever et se renseigner au sujet des stratégies de mise en œuvre.

Des plans ont aussi été élaborés pour diffuser des rapports de situation susceptibles d'aider les ministères et organismes à surveiller les progrès, à mesurer les résultats et à déceler les points faibles de la mise en œuvre de leur plan d'action. Les rapports devraient en outre contribuer à donner une vue d'ensemble des progrès accomplis dans la fonction publique, lesquels seront évalués en regard de facteurs quantitatifs et qualitatifs.

Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi

Bien que le plan d'action de *Faire place au changement* soit conforme aux initiatives actuelles de la fonction publique et puisse être intégré à la gestion des ressources humaines et aux activités courantes d'équité en emploi, il devra, pour atteindre ses objectifs, rehausser le niveau des activités et adopter une approche créative. Le *Fonds de soutien* Faire place au changement - *Équité en emploi* répond à certains des besoins en ressources et constitue un volet important de la stratégie de mise en œuvre. Les ministères et organismes peuvent faire une demande de financement à ce fonds pour donner le coup d'envoi aux éléments de leur plan d'action, notamment le recrutement et le maintien en poste, le développement de carrières et le changement de culture organisationnelle.

Le Secrétariat a mis sur pied un comité d'examen et d'approbation des sous-ministres adjoints pour évaluer et approuver les demandes de financement. Il a aussi établi des critères de financement, donné aux ministères et organismes une formation sur la façon de réaliser des analyses de rentabilisation pour leur projets élaboré et un modèle pour les aider à rédiger les demandes de financement.

La priorité est accordée aux projets qui produiront des résultats au cours de la période visée par le plan d'action, aux projets qui font appel à des partenariats et à un partage de coûts, et aux projets qui font partie des plans généraux de ressources humaines et d'équité en emploi de l'organisation.

Partenariats

Les partenariats sont au cœur même d'une mise en œuvre réussie du plan d'action. Plusieurs intéressés ont uni leurs forces pour la réalisation du plan d'action de *Faire place au changement.*

- La **Commission de la fonction publique du Canada** élabore et met en œuvre des programmes qui soutiennent le plan d'action par divers moyens : interventions communautaires, recrutement, catégorie de la direction, changement de culture organisationnelle et autres moyens.
- Le **Centre canadien de gestion** a offert un cours sur la diversité intitulé « La diversité : vision et action » à l'appui du plan d'action, au cours de la période visée par le rapport.
- Les **ministères et organismes** s'engagent à intégrer le plan d'action dans leurs plans de ressources humaines et activités culturelles organisationnelles et à s'efforcer de réaliser l'objectif de 1 sur 5 et les autres éléments du plan d'action ainsi qu'à fournir des rapports au Secrétariat pour assurer une surveillance active de la mise en œuvre du plan d'action.
- En tant qu'organisation nationale des employés des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le **Conseil national des minorités visibles** prête main-forte en menant des consultations, en entretenant un dialogue et en mobilisant ses membres pour qu'ils contribuent à la mise en œuvre du plan d'action.
- Les **agents négociateurs** ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre du plan d'action par l'intermédiaire du Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte qui a inclus cet élément dans son plan de travail.

Des débuts prometteurs

Le plan d'action de *Faire place au changement* a déjà produit des résultats concrets dans plusieurs domaines, notamment :

Développement de la capacité des ministères

L'objectif initial de la stratégie de mise en œuvre était d'aider les ministères à comprendre le plan d'action et à renforcer leur capacité pour pouvoir passer à l'action. Au cours de la première année, la stratégie a permis d'obtenir d'importants résultats à cet égard.

La stratégie a permis l'acquisition de connaissances sur le plan d'action, ses éléments et son processus de mise en œuvre. Grâce à cette stratégie, les personnes responsables de la mise en œuvre des initiatives de *Faire place au changement* ont les connaissances, les outils et les stratégies nécessaires à l'atteinte des résultats.

La stratégie a permis de réaliser une solide analyse de rentabilisation du plan d'action de *Faire place au changement* et de relier cette initiative à la priorité du gouvernement qui est de devenir un employeur de choix. On a ainsi obtenu un engagement plus marqué à l'endroit du plan d'action en tant qu'instrument stratégique à l'avancement des initiatives gouvernementales de renouvellement de la fonction publique.

La stratégie a aidé à obtenir l'assentiment des cadres supérieurs et à maintenir leur détermination en démontrant que le plan d'action est réalisable et que ses éléments sont accessibles. Les séances de mise en œuvre, présentées un peu partout au pays, ont été essentielles pour démontrer que le plan d'action offre toute la souplesse voulue aux ministères et organismes pour qu'ils puissent établir leur propre approche et décider du rythme de mise en œuvre qui leur convient.

Reconnaître et récompenser les leaders

En réaction à une recommandation formulée dans le plan d'action, le Prix pour l'équité en emploi et la diversité a été rétabli afin de reconnaître les efforts exemplaires des organisations et des particuliers au chapitre de la réalisation des objectifs d'équité en emploi. Les résultats et les activités de l'exercice 2000-2001 ont été évalués et ont servi de fondement à l'octroi de prix à deux ministères et à un organisme, en 2000-2001.

- **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a réussi à intégrer l'équité en emploi et la diversité dans son cadre de gestion des ressources humaines. Le Ministère a adopté une approche à long terme face à ses priorités d'apprentissage, il a offert son soutien aux réseaux d'employés et élaboré une stratégie relative au plan d'action de *Faire place au changement.*
- Le **ministère de la Justice Canada** est reconnu pour son approche axée sur l'avenir en ce qui concerne l'équité en emploi et la diversité. L'engagement et le leadership des cadres supérieurs préparent le terrain à la réalisation de l'excellence. Le Ministère a nommé des sous-ministres adjoints comme champions de chaque groupe désigné, il a créé un fonds central illimité pour répondre aux besoins des personnes handicapées et élaboré des produits et des outils de communication pour les gestionnaires, notamment un séminaire sur la discrimination raciale et la diversité.
- La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a fait une promotion active de l'équité en emploi et de la diversité, et elle a harmonisé ses priorités au chapitre des ressources humaines avec les éléments clés du plan d'action, notamment la formation du personnel, pour favoriser le maintien d'un milieu de travail représentatif. La Commission soutient également son personnel en autorisant des horaires de travail flexibles et en répondant aux besoins des employés.
- Sur la recommandation du Conseil national des minorités visibles, la **Commission canadienne des grains** a aussi été reconnue pour sa réponse exemplaire au plan d'action de *Faire place au changement.*

Douze employés ont en outre été reconnus pour leur contribution individuelle aux réalisations de ces quatre ministères ou organismes en ce qui concerne l'équité en emploi et la diversité.

Maintenir l'impulsion du changement – Groupe consultatif externe

Le Groupe consultatif externe a été formé pour conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique du Canada sur des façons de maintenir le plan d'action sur sa lancée. Le Groupe a partagé des pratiques exemplaires provenant du secteur privé, formulé des commentaires sur certains outils comme les propositions de rapports de situation de *Faire place au changement* et sur les approches face aux communications concernant le mérite et la représentativité, et suggéré des façons de poursuivre les progrès réalisés.

Premières récoltes

Les responsables du *Fonds de soutien* Faire place au changement – *Équité en emploi* ont fait état des résultats obtenus au cours de sa première année d'existence, sous la forme d'initiatives financés et ciblées pour des projets entrepris par un certain nombre de ministères et d'organismes. Bien que certaines de ces initiatives en soient encore aux premières étapes de leur mise en œuvre, elles ont déjà porté fruits et servent de « pratiques exemplaires ».

Réponse du Manitoba au Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

Également appelée « projet Omnibus du Manitoba », cette réponse de la région au plan d'action de *Faire place au changement* est une stratégie interministérielle de trois ans comportant des mesures ciblées de recrutement, d'intervention, de maintien en poste et de promotion des minorités visibles. Cuidée par le Conseil fédéral du Manitoba et Patrimoine canadien, l'initiative fait appel à la participation de plusieurs entités : la Commission de la fonction publique du Canada, le Conseil national des minorités visibles, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Réseau des gestionnaires du Manitoba. On s'attend à ce que le projet Omnibus du Manitoba ait des répercussions et permette à la fois d'accroître la représentation des minorités visibles et d'améliorer la culture organisationnelle. Par exemple, à la suite de ce projet, 12 membres de minorités visibles répondant aux critères des postes PE ont été embauchés par des ministères, en Saskatchewan et au Manitoba, ce qui permet d'accroître considérablement la représentation de ce groupe désigné dans le domaine essentiel des ressources humaines. En tant que conseillers en ressources humaines, ces personnes sont placées dans des postes où elles peuvent offrir à l'organisation leur expertise et leur leadership.

Cours de perfectionnement « La diversité : vision et action »

Ce cours, mis sur pied par le Centre canadien de gestion, traite de la diversité d'un point de vue personnel, interpersonnel et organisationnel. Considéré comme un cours d'avant-garde sur le développement du leadership en matière de diversité, il comprend un module informatisé d'apprentissage préalable au cours et traite des responsabilités en matière d'équité en emploi. Il est suivi d'un module d'apprentissage semblable pour aider les participants à mieux comprendre les responsabilités individuelles et organisationnelles associées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Avant la mise sur pied du *Fonds de soutien* Faire place au changement – *Équité en emploi*, les frais de cours, assujettis au principe du recouvrement des coûts, s'étaient révélés trop élevés pour de nombreux ministères. Grâce au financement obtenu, les frais ont été réduits de 3 200 $ à 525 $ par participant, permettant ainsi à un nombre considérablement plus élevé de gestionnaires de profiter de la formation requise pour acquérir des compétences en diversité. Au cours de la période visée par le présent rapport, 10 cours ont été donnés un peu partout au Canada. Parmi les 280 participants, 18 p. 100 provenaient de la catégorie de la direction et 30 p. 100 travaillaient dans le domaine des ressources humaines, de l'équité en emploi et de la diversité.

Défis et possibilités

Même si le plan d'action de *Faire place au changement* arrive pendant une période de profonds changements à la fonction publique fédérale, il existe plusieurs possibilités susceptibles d'en favoriser la réussite. Toutefois, des défis particuliers se posent également, et il faut s'y attaquer pour que de réels progrès puissent être accomplis.

Défis à relever

- **Rôle plus actif :** Les approches actuellement utilisées pour répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne suffisent plus. Pour atteindre les objectifs-repères du plan d'action, les ministères et organismes vont devoir modifier quelques-unes de leurs pratiques en ce qui concerne tout particulièrement le recrutement externe et la représentation au sein de la catégorie de la direction. Le défi consiste à poursuivre l'examen de leurs systèmes actuels et à être davantage proactifs dans la mise en œuvre du plan d'action.
- **Échéances serrées :** S'adapter à une fonction publique changeante est un défi perpétuel. Le plan d'action de *Faire place au changement* représente un autre défi, tout particulièrement à cause des échéances serrées qui ont été établies pour que les ministères et organismes puissent jeter les bases qui leur permettront d'atteindre les objectifs fixés, et le travail à accomplir afin de développer l'expertise nécessaire parmi les intervenants clés et de créer un milieu de travail propice à la réalisation des objectifs du plan d'action. Entre avril 2000 et mars 2001, les progrès réalisés au chapitre des objectifs-repères sont les suivants : recrutement externe (8,3 p. 100); nominations intérimaires – groupes de relève de la direction (5,3 p. 100); entrées au sein des groupes de relève de la direction (7,2 p. 100); entrées au sein du groupe de la direction (6,3 p. 100); participation aux programmes de perfectionnement de la gestion (8,1 p. 100).

- **Instaurer de nouvelles façons de faire :** Le plan d'action ne peut se concrétiser que si les ministères et organismes intègrent ses éléments dans leurs politiques et programmes actuels de ressources humaines, plans d'équité en emploi et initiatives ministérielles. Voilà qui représente tout un défi puisque les ministères et organismes doivent alors adopter des façons de faire nouvelles et novatrices pour veiller à ce qu'elles soient incorporées dans leurs activités quotidiennes.

Possibilités

- **Engagement du gouvernement :** Le gouvernement du Canada reste fermement déterminé à mettre en place un effectif fédéral inclusif et représentatif. Ainsi, les ministères et organismes bénéficient d'un appui de taille et travaillent dans un contexte qui favorise la réussite du plan d'action.

> Le gouvernement est déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens au XXI[e] siècle.
>
> Discours du Trône 2001

- **Leadership :** Le Secrétariat, le Bureau du Conseil privé et la CFP continuent d'assurer le leadership en veillant à ce que la diversité fasse partie des initiatives organisationnelles clés. Par exemple, les questions de diversité sont manifestes dans le travail du Comité des hauts fonctionnaires sur l'apprentissage et le perfectionnement, le recrutement et la dotation de même que le mieux-être en milieu de travail.
- **Réserve de talents :** On compte au Canada un nombre important de membres des minorités visibles compétents qui cherchent du travail dans l'administration publique fédérale, comme en témoigne le succès remporté lors de la foire de l'emploi 2000-2001 de la CFP, qui était axée sur les minorités visibles. Celle-ci a attiré quelque 6 000 candidats et permis de constater que ce groupe désigné était intéressé à se joindre à la fonction publique fédérale.
- **Capacité institutionnelle :** Grâce au travail accompli pour répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les ministères et organismes ont déjà acquis de l'expérience et établi les mécanismes nécessaires à la réalisation des objectifs de *Faire place au changement*. Ainsi, la fonction publique dispose de la capacité institutionnelle nécessaire pour assurer le succès du plan d'action de *Faire place au changement*.

- **Spécialistes, outils et autres mécanismes de soutien :** La fonction publique fédérale compte un effectif de spécialistes en ressources humaines ayant une expertise en équité en emploi, des champions de l'équité en emploi et des groupes d'employés qui en facilitent la mise en œuvre. Les programmes et services sont également mis à contribution pour relever le défi du plan d'action de *Faire place au changement*. La fonction publique dispose d'outils, de pratiques exemplaires et de méthodes établies qui ont tous produit de bons résultats. De plus, en réponse à une recommandation du plan d'action, le gouvernement a fourni un mécanisme de soutien, le *Fonds de soutien* Faire place au changement – *Équité en emploi* pour aider les ministères et organismes à obtenir des ressources et à répondre à d'autres exigences.

En conclusion, même si les défis sont inévitables, les possibilités sont nombreuses. Le moment est venu de « faire place au changement » dans la fonction publique fédérale.

CHAPITRE 4
FAISONS ÉQUIPE AVEC NOS PARTENAIRES

Introduction

La Division de l'équité en emploi fait partie de la Direction des ressources humaines du Secrétariat et elle a pour mandat de favoriser la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique. Pour y arriver, elle fournit aux ministères et organismes une orientation stratégique, des politiques et des conseils sur les dispositions législatives en matière d'équité en emploi et les priorités du gouvernement à cet égard. En outre, la Division recueille, confirme, analyse, surveille et rend compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs d'équité en emploi, grâce à divers mécanismes dont le Rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale de la présidente du Conseil du Trésor. La Division gère également des réseaux de spécialistes dans le domaine de l'équité en emploi, incluant les champions et les coordonnateurs ministériels, lesquels offrent une tribune pour la consultation ainsi que la diffusion et l'échange de pratiques exemplaires.

Dans l'exercice de son mandat, la Division de l'équité en emploi travaille en étroit partenariat avec tout un éventail d'intervenants, notamment la Commission de la fonction publique du Canada, le Centre canadien de gestion, le Bureau du Conseil privé, les Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada – programme du Travail, Statistique Canada et la Commission canadienne des droits de la personne. Comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les consultations et la collaboration avec les agents négociateurs sont permanentes. La Division travaille aussi en collaboration avec des organisations d'employés, notamment le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique et, s'il y a lieu, elle consulte des intéressés de l'extérieur de la fonction publique, comme l'Assemblée des Premières nations et d'autres organismes autochtones ainsi que des organisations représentant les intérêts des personnes handicapées. Vous trouverez ci-après quelques-unes des réalisations du Secrétariat en 2000-2001, lesquelles découlent de ses propres efforts ou du travail mené en collaboration et sont susceptibles de faire progresser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Cadre de travail pour le dialogue entre le SCT et la fonction publique fédérale

En 2000-2001, le SCT a établi un Cadre de travail pour le dialogue entourant la conceptualisation, la mise en œuvre et la surveillance des activités d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce cadre mise sur le travail amorcé par les comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi, dont les mandats sont arrivés à échéance à la fin de 1999. Les principaux éléments de ce cadre sont les suivants :

- Forum des champions de l'équité en emploi
- Comité exécutif de l'équité en emploi
- Forum interministériel sur l'équité en emploi
- Groupes de travail spéciaux

Forum des champions de l'équité en emploi

Le Forum des champions de l'équité en emploi a été créé en faisant appel à un groupe de sous-ministres adjoints et de directeurs généraux qui voulaient se faire les champions de l'équité en emploi et qui se rencontraient déjà de manière officieuse. Depuis qu'il est officiellement devenu le Forum des champions de l'équité en emploi, le groupe s'est réuni régulièrement au cours de la période visée par le présent rapport pour formuler des commentaires au SCT concernant les initiatives et programmes d'équité en emploi actuels ou proposés, et pour échanger de l'information sur les pratiques exemplaires et innovations en matière d'équité en emploi qui ont produit des résultats concrets.

Les champions de l'équité en emploi font preuve de leur détermination à réaliser un milieu de travail représentatif et inclusif en soutenant de manière personnelle et manifeste l'équité en emploi et en contribuant à l'atteinte des objectifs généraux ou régionaux de leur ministère ou organisme dans ce domaine.

Comité exécutif de l'équité en emploi

Le Comité exécutif est principalement formé de personnes occupant un poste au niveau de directeur ou plus et il compte des membres de chacun des groupes désignés. Il favorise le développement stratégique et la mise en œuvre de pratiques exemplaires au sein des ministères et organismes. Il sert aussi d'intermédiaire dans le dossier de l'équité en emploi auprès d'autres comités ou intervenants comme les Conseils fédéraux régionaux et le Conseil national sur les minorités visibles dans la fonction publique. Le Comité exécutif met l'accent sur des questions horizontales comme le recrutement, le développement de carrières, le maintien en poste et la culture organisationnelle.

Forum interministériel sur l'équité en emploi

Le Forum interministériel sur l'équité en emploi est une tribune axée sur la création de partenariats entre le SCT et les ministères et organismes de la fonction publique. Cette tribune favorise l'apprentissage, l'échange de renseignements et la formation de réseaux avec les membres, les représentants des organismes centraux et la collectivité générale des spécialistes dans le domaine de l'équité en emploi. Elle permet aussi aux coordonnateurs de l'équité en emploi et au personnel des ressources humaines de discuter des questions pertinentes et de contribuer à l'avancement des objectifs d'équité en emploi. Parmi les sujets discutés en 2000-2001, mentionnons les questions autochtones, l'équité en emploi et la diversité, l'apprentissage, les femmes et la technologie, les minorités visibles et les mesures d'aménagement pour les employés handicapés.

Le personnel responsable de l'équité en emploi dans les régions est invité à assister aux réunions du Forum lorsqu'il se trouve dans la région de la capitale nationale. Les ordres du jour et les comptes rendus des réunions, de même que les *Nouvelles de l'équité en emploi* (brèves mises à jour sur des sujets liés à l'équité en emploi), sont affichés sur le site Web du SCT, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca.

Groupes de travail spéciaux

Deux groupes spéciaux ont été formés en 2000-2001. L'un d'eux s'est occupé de mettre la dernière main à un formulaire de déciaration volontaire pour les Autochtones, lequel sert à retenir les candidats qui présentent des demandes dans le cadre de programmes (*décrits plus loin dans le présent chapitre*) s'appliquant aux Autochtones. L'autre consistait en un comité interministériel sur l'apprentissage (équité en emploi et diversité) qui a été créé pour examiner les produits et les services concernant la diversité actuellement utilisés dans la fonction publique.

Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Les personnes handicapées, les gestionnaires et les fournisseurs de services expriment depuis longtemps leurs préoccupations à l'égard des défis posés par l'aménagement des lieux de travail. Ils font souvent état du manque de sensibilisation au sujet des aides disponibles et de la mauvaise coordination des services disponibles.

Établi en 1999, le Réseau d'aménagements de la fonction publique fédérale (RA-FPF) est un système coordonné à guichet unique, mis sur pied pour fournir des services d'aménagement des lieux de travail. Le RA-FPF est parrainé et géré par la Division de l'équité en emploi du SCT, et il est financé par le biais du PMPÉE.

Le RA-FPF, qui en est maintenant à sa troisième année d'existence, est un service où l'on fait appel pour résoudre les problèmes d'aménagement des lieux de travail des employés handicapés. Il permet aux fonctionnaires de bénéficier d'un accès centralisé aux informations et conseils sur le sujet. Il compte parmi ses clients, des gestionnaires, des employés handicapés et leurs collègues, des coordonnateurs de l'équité en emploi, des spécialistes des télécommunications et des techniciens.

Le RA-FPF entretient des relations avec un réseau de plus de 75 partenaires et fournisseurs de services comme le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées de la CFP et divers centres technologiques ministériels. Le RA-FPF formule aussi des conseils sur les diverses politiques et publications du Conseil du Trésor et encourage leur mise en application. Il s'agit, entre autres, de la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés*, des horaires flexibles, du travail à temps partiel, de la semaine de travail variable, du télétravail, de la production des documents sur des supports de substitution, des objectifs de la formation à l'échelle de la fonction publique et de la *Politique du Conseil du Trésor sur l'accès aux biens immobiliers*. En outre, le RA-FPF a publié le guide intitulé *Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés* et d'autres documents promotionnels comme des affiches et des brochures visant à sensibiliser davantage la fonction publique aux problèmes des personnes handicapées.

Conseils stratégiques

Le RA-FPF a également prodigué aux ministères des conseils et des directives concernant l'élaboration de projets du Fonds d'intervention ayant pour but de s'attaquer à certains problèmes de recrutement et de maintien en poste des personnes handicapées. Entre autres projets, mentionnons le Programme de formation de techniciens en technologies informatiques adaptées, la Trousse de biens et services accessibles, le *Guide à l'intention des gestionnaires pour la production de documents en formats alternatifs et/ou substituts*, le Programme d'emploi pour jeunes étudiants malentendants et le Programme Jeunes stagiaires. Le RA-FPF a en outre dispensé des conseils et de l'aide pour la réponse à donner au rapport *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous*, et il continue de collaborer avec d'autres secteurs du SCT pour favoriser la réalisation des activités indiquées dans le plan d'action rédigé par le Groupe de travail sur la technologie et l'accessibilité universelles pour tous.

Sensibilisation

Le RA-FPF a joué un rôle stratégique dans l'organisation de kiosques promotionnels, avec des fournisseurs de services, lors d'événements tels que la Journée internationale des personnes handicapées, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées et les Ateliers futés de la CFP. Il a aussi orchestré des présentations avec des partenaires de la collectivité des ressources humaines et de la collectivité de la technologie de l'information, par l'intermédiaire du Comité consultatif de la gestion de l'information. Le RA-FPF a aussi créé un partenariat avec Industrie Canada pour faire la promotion de ses services et des services de ses partenaires à la Conférence internationale sur l'inclusion grâce au design organisée par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, et à la Conférence sur la technologie et les personnes handicapées.

Conseil mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE), un groupe de travail du Conseil national mixte, est une tribune nationale où l'employeur et les agents de négociation peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions d'équité en emploi. Le Conseil est un organe consultatif qui fait la promotion de l'efficacité de la fonction publique et du mieux-être de ses effectifs en assurant la tenue de consultations régulières entre le gouvernement en tant qu'employeur et des organisations d'employés accréditées comme agents négociateurs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Le CMÉE est le seul comité syndical-patronal à traiter des questions d'équité en emploi touchant l'ensemble de la fonction publique. En 2000-2001, il regroupait des représentants du SCT, de la CFP, de TPSGC, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de DRHC, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales.

Lors de ses réunions ordinaires, en 2000-2001, le CMÉE a échangé de l'information et a élaboré des stratégies de mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique. En outre, le CMÉE a tenu une réunion spéciale au cours de laquelle la CFP a communiqué de l'information sur les programmes spéciaux d'équité en emploi et sur l'utilisation de ces programmes par les ministères et organismes.

Le plan d'action du CMÉE pour l'exercice 2001-2002 vise à encourager la collaboration patronale-syndicale et la mise en œuvre conjointe de l'équité en emploi dans la fonction publique. Ce plan d'action mettra l'accent sur les quatre éléments suivants : le plan d'action de *Faire place au changement*; l'élaboration d'opinions partagées sur des questions lors de l'examen parlementaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui devait s'amorcer vers la fin de 2001; l'examen de la vision de la fonction publique du Canada vis-à-vis de son obligation d'assurer des aménagements spéciaux aux employés, dont sa *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés*; la rédaction de messages à l'appui de l'équité en emploi.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a terminé son mandat en août 2000 et présenté son rapport au secrétaire du Conseil du Trésor. Le rapport a permis de lancer un dialogue sur les questions de diversité et d'équité en emploi, et de léguer trois outils pour favoriser l'instauration dans la fonction publique d'une nouvelle culture qui valorise, intègre et appuie la contribution et la diversité de tous les employés.

Les trois outils légués sont :

- la base de données sur les agents de changement (un répertoire des fonctionnaires déterminés à favoriser la mise en place d'une fonction publique inclusive);
- l'Outil de diagnostic de la diversité, qui mesure l'actuel niveau de diversité dans une organisation et indique les mesures à prendre pour accroître la diversité, de même que la valeur qu'elle procure à une organisation;
- *Les modules d'apprentissage 2000@2000*, un programme de formation comprenant des vidéos, des manuels et des guides élaborés à partir de la diffusion de l'atelier de mai 2000 sur les agents de changement.

Chargée de déterminer quelle serait la meilleure façon d'intégrer ces outils dans l'ensemble de ses travaux et pour en évaluer l'efficacité, la Division de l'équité en emploi du SCT a mis à l'essai l'Outil de diagnostic de la diversité, de janvier à mars 2001, à Citoyenneté et Immigration Canada, à Industrie Canada, à l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et au SCT. L'évaluation des projets pilotes doit prendre fin en mai 2001. Les réalisations du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive ont été communiquées aux ministères et organismes qui ont été invités à miser sur cette importante initiative.

Conseil national des minorités visibles

Le Conseil national des minorités visibles (CNMV) dans la fonction publique fédérale est un groupe formé d'employés, qui a été mis sur pied en octobre 1999. À la suite d'élections tenues au cours du deuxième symposium annuel de l'organisation en octobre 2000, un conseil d'administration national, incluant un comité exécutif national composé de six membres, a remplacé le Conseil provisoire du CNMV.

Environ 500 fonctionnaires fédéraux d'un peu partout au Canada ont assisté au Symposium 2000 (notamment des employés membres des minorités visibles, des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines). Inspirés par le thème « Partenaires pour le changement : Bâtir une fonction publique représentative et inclusive – Passons à l'action! », les participants aux séances plénières et aux ateliers ont discuté de questions de recrutement, d'avancement et de maintien en poste de fonctionnaires membres des minorités visibles, de la création d'un milieu de travail favorable à la promotion de l'équité en emploi et de la responsabilisation des cadres.

Le CNMV a organisé et mis en œuvre un certain nombre d'initiatives (dans certains cas, en collaboration avec des ministères et organismes fédéraux ainsi que des Conseils fédéraux régionaux), un peu partout au pays, pour accroître la compréhension des problèmes et défis auxquels se heurtent les employés de ce groupe désigné. Par exemple, le CNMV de la Région centrale a organisé un forum en mai 2000, à Winnipeg, intitulé *Colour by Numbers: Action Planning for a Representative Federal Public Service*. Comme il a été indiqué dans le compte rendu du forum, « il s'agissait d'une rare occasion où la collectivité a pu intervenir dans le processus de mise en œuvre de pratiques positives de recrutement et d'avancement au gouvernement fédéral » [traduction libre].

Le CNMV de la région de l'Ontario a travaillé conjointement avec la CFP et le Conseil fédéral de l'Ontario afin d'aider à la formation et à la participation de membres des minorités visibles aux comités de sélection. Les activités régionales consistaient aussi à assister à des réunions et ateliers avec des gestionnaires en vue de poursuivre l'atteinte des objectifs du plan d'action de *Faire place au changement*. Le CNMV de la région de l'Atlantique a initié des plans pour collaborer avec Parcs Canada au recrutement et à l'orientation. Le CNMV de la région de l'Ouest a tenu des ateliers sur le cheminement de carrière pour ses membres et a développé des liens positifs avec la CFP et le Conseil fédéral régional.

Le CNMV continue de recevoir des ressources financières et humaines, sur une base provisoire, d'un certain nombre de ministères et organismes (TPSGC, Santé Canada, Patrimoine canadien, ACDI, Service correctionnel Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, CFP, entre autres).

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des chefs du Manitoba

En mai 2000, des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba ont rencontré à Ottawa des représentants de divers ministères et organismes pour discuter des progrès de l'Entente cadre quinquennale qui s'appliquait à 15 organisations de la fonction publique. Cette entente a été conclue pour régler certaines allégations de discrimination systémique à l'endroit des Autochtones. L'Assemblée a amorcé une évaluation de l'efficacité de l'entente et elle fera des recommandations et des suggestions pour les prochaines étapes.

Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones

Le Formulaire est le fruit d'un projet mené conjointement par le Comité consultatif de l'équité en emploi sur les Autochtones du SCT et le Comité consultatif sur le recrutement d'Autochtones de la CFP. Élaboré par un groupe de travail formé de représentants du SCT, de la CFP et de AINC, il a d'abord été mis à l'essai à l'aide du répertoire des Autochtones de la CFP et a fait l'objet de deux projets pilotes en 2000-2001. L'évaluation a établi qu'on pouvait en étendre l'utilisation à tous les ministères et organismes afin de s'assurer que seuls les Autochtones bénéficient des programmes autochtones.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne pour assurer la conformité à l'équité en emploi

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a poursuivi ses vérifications auprès des ministères et organismes afin d'évaluer leur degré de conformité en regard des facteurs d'évaluation de la CCDP, lesquels sont basés sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du règlement y afférent. La plupart des 48 ministères et organismes comptant plus de 100 employés ont fait l'objet de vérification ou ont été avisés d'une vérification prochaine.

En 2000-2001, les ministères suivants ont fait l'objet d'une vérification et il a été établi qu'ils respectaient pleinement les dispositions de la *Loi* :

- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Commission canadienne des droits de la personne
- Agence canadienne de développement international
- Office des transports du Canada
- Bureau du Directeur général des élections
- Bureau du secrétaire du gouverneur général
- Bureau du Conseil privé

Ces ministères et organismes viennent s'ajouter à ceux qui ont déjà fait l'objet d'un examen au cours des dernières années – le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, la Commission nationale des libérations conditionnelles et Condition féminine Canada. En plus de fournir des données à l'appui d'une analyse ministérielle, le SCT a aussi prêté main-forte aux ministères en leur offrant des conseils stratégiques et de l'aide au cours du processus de vérification et en prenant des mesures pour répondre aux préoccupations des ministères. Toutefois, il a été reconnu que la pleine responsabilité du respect de l'équité en emploi incombe aux ministères.

Étant donné le nombre accru de ministères qui se conforment aux exigences réglementaires découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il est important de noter que le principe d'équité en emploi continue de s'appliquer lorsqu'il a été déclaré qu'un employeur se conformait aux 12 exigences réglementaires. L'organisation doit plutôt, en vertu de la *Loi*, poursuivre les activités précisées dans les exigences réglementaires et son plan d'équité en emploi en vue d'accomplir des progrès raisonnables à l'égard d'une fonction publique représentative.

Tout au long de l'année, le SCT et la CCDP ont maintenu une approche de collaboration afin de régler les problèmes systémiques que rencontrent les ministères lorsqu'il s'agit de respecter les exigences de la vérification. C'est surtout dans l'examen des systèmes d'emploi que les problèmes surgissent.

Partenaires au chapitre de la formation en matière d'équité en emploi et de diversité

En janvier 2001, le SCT, en partenariat avec Formation et perfectionnement Canada, lançait une analyse de l'environnement des ministères et organismes fédéraux pour déterminer dans quelle mesure les projets de formation et d'apprentissage liés à l'équité en emploi et à la diversité, dans la fonction publique, permettent de déceler les lacunes et d'indiquer comment le SCT peut aider à les combler.

Un consultant a interviewé des employés clés dans 17 grands ministères et il a évalué l'ampleur du soutien offert, parmi les ministères, en ce qui a trait à l'apprentissage lié à l'équité en emploi et à la diversité. Le rapport final, présenté au SCT en mars 2001, faisait état de six recommandations principales.

1. Une formation axée sur les sujets suivants devrait être offerte au personnel et aux gestionnaires qui travaillent dans le domaine de l'équité en emploi :
   - Initiation à l'équité en emploi et à la diversité (remaniée)
   - Analyse de l'effectif
   - Examen des systèmes d'emploi
   - Planification de l'équité en emploi
   - Atelier avancé à l'intention des coordonnateurs de l'équité en emploi
2. Les cours offerts par Formation et perfectionnement Canada dans le domaine des ressources humaines devraient contenir des modules sur l'équité en emploi et la diversité.
3. Le CCG devrait intégrer l'équité en emploi et la diversité dans les cours destinés aux gestionnaires intermédiaires et supérieurs.
4. Le SCT, en partenariat avec d'autres ministères, devrait concevoir et diffuser un « matériel de base ».
5. Le SCT, en partenariat avec Formation et perfectionnement Canada, devrait établir des normes pour ce qui est du contenu des programmes de formation.
6. Le SCT devrait revoir son site Web sur l'équité en emploi et la diversité en vue d'en faciliter la consultation.

En plus de considérer les recommandations susmentionnées, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat étudie différentes méthodes de prestation de la formation liée à l'équité en emploi et à la diversité aux ministères et organismes fédéraux.

Vous trouverez sur le site Web de l'équité en emploi du SCT – www.tbs-sct.gc.ca/ee – sous « Apprentissage », de l'information au sujet de l'analyse de l'environnement de l'équité en emploi et la diversité.

CHAPITRE 5
PRATIQUES EXEMPLAIRES DANS LES MINISTÈRES ET ORGANISMES

Le rapport de l'année dernière faisait état de la publication *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada* qui énonce les engagements en matière de gestion et les principes de fonctionnement qui sous-tendent les efforts de modernisation de la gestion au sein du gouvernement. On y indique que, afin d'assurer une gestion adéquate des ressources humaines, financières et matérielles du gouvernement, un des éléments essentiels d'une bonne gestion dans le gouvernement est une gestion efficace de ses ressources humaines. Plusieurs initiatives importantes sont au programme, notamment la création d'un milieu de travail de choix dans lequel on reconnaît les compétences des employés et l'importante contribution qu'ils peuvent apporter au chapitre des services aux Canadiens et aux Canadiennes.

Pour atteindre les objectifs du gouvernement du Canada relativement à la diversité et à la qualité du milieu de travail, il faut que tous les intervenants adoptent des stratégies en matière de recrutement, de maintien en poste, d'apprentissage et de développement de carrières qui reconnaissent la valeur et favorisent la diversité. La Division de l'équité en emploi du Secrétariat travaille avec les ministères et organismes afin de mener à bien ces initiatives et d'autres initiatives pangouvernementales portant sur l'équité en emploi, comme le plan d'action de *Faire place au changement*, et la création de milieux de travail accessibles et inclusifs. La Division veille à ce que l'équité en emploi soit intégrée dans la gestion globale des ressources humaines et aide les ministères à élaborer leurs initiatives, à créer des partenariats et à partager l'information à cette fin.

Nous sommes fiers de présenter dans le présent rapport des exemples d'initiatives et de programmes que différents ministères et organismes ont mis en oeuvre pour réaliser leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Les pratiques énoncées sont classées selon les thèmes suivants : recrutement, maintien en poste, apprentissage et développement de carrières, tel qu'ils ont été identifiés par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF).

Recrutement

> [...] la diversité devrait se manifester à tous les niveaux. Non seulement cela est logique, mais encore c'est ainsi qu'une organisation montre qu'elle valorise les gens et leurs différences et qu'elle voit dans celles-ci un moyen de remettre en question et d'améliorer tout ce qu'elle accomplit.
>
> *Recrutement et résultats – Rapport du Sous-comité du CHF sur le recrutement*

Intégration et planification

Pour qu'une stratégie d'embauche soit efficace, il faut harmoniser les buts opérationnels et les défis en matière de ressources humaines, ce qui comprend l'équité en emploi. Plusieurs ministères ont amorcé cette harmonisation et de nombreuses stratégies et approches ont vu le jour. Dans certains cas, celles-ci comprennent des mécanismes de reddition de comptes pour assurer la réalisation des objectifs généraux.

Par exemple, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a remplacé sa structure de comités consultatifs sur l'équité en emploi par une équipe pour un milieu de travail inclusif qui fait maintenant partie du cadre de gestion du Ministère. Cette équipe, qui est composée de gestionnaires et autres employés – certains provenant de groupes désignés – de l'ensemble de l'organisation, étudie les questions de gestion du milieu de travail et formulent et mettent en oeuvre des recommandations en vue de créer un milieu de travail plus inclusif.

L'approche de **Ressources naturelles Canada** vise à assurer la participation de réseaux de groupes désignés dans le comité des ressources humaines et le groupe de travail de la haute direction. Le comité des ressources humaines fournit une direction relativement aux questions touchant les ressources humaines, ce qui comprend l'équité en emploi, alors que le groupe de travail supervise et surveille la mise en œuvre du plan d'équité en emploi.

Pêches et Océans Canada a lié l'équité en emploi à sa stratégie sur les ressources humaines et à son plan national d'amélioration du milieu de travail. Ce plan porte sur trois priorités en matière de ressources humaines, soit le recrutement et le maintien en poste, la santé organisationnelle et la charge de travail, et l'apprentissage continu.

Le **Bureau des passeports** profite des réunions du comité de gestion, auxquelles assistent tous les directeurs régionaux, pour évaluer la situation de l'équité en emploi à l'échelle du Ministère. L'équité en emploi est inscrite à l'ordre du jour de toutes les réunions afin de sensibiliser les gestionnaires à la question, de leur faire connaître les derniers outils disponibles et de les informer de la situation dans leur division.

Recrutement ciblé

En février 2001, la **Commission de la fonction publique du Canada** a organisé dans la région de la capitale nationale un salon de l'emploi pour la promotion de l'équité en emploi afin d'aider les ministères à recruter des membres des groupes désignés. Des milliers de candidatures ont été soumises à la suite à cet événement, ce qui a obligé les ministères à mettre au point de nouveaux mécanismes pour traiter ces dernières. Par exemple, **Patrimoine canadien** a accepté près de 1 000 curriculum vitæ et les a versés dans une base de données en vue d'ouvertures éventuelles. En outre, ce ministère a doté environ la moitié des 33 postes disponibles au moment de l'événement par des membres des groupes désignés.

Service correctionnel Canada a lancé une stratégie nationale de recrutement d'Autochtones, d'une durée de cinq ans, qui est financée par l'entremise du Fonds d'intervention du PMPÉE. Cette stratégie vise à augmenter la représentation et la participation des Autochtones à tous les niveaux de l'organisation. Ce programme fait le recrutement et la promotion des candidats autochtones, et suit leur cheminement tout au long du processus de sélection et des programmes de formation. Les résultats sont évalués de façon à déterminer les obstacles existant dans les outils et processus d'évaluation qui pourraient être liés à des questions culturelles, et à y remédier.

En janvier 2001, **Pêches et Océans Canada** a entrepris un programme de cinq ans visant l'embauche et le maintien en poste des personnes handicapées. Le Ministère a identifié 19 professions pour le recrutement de personnes de ce groupe désigné et a mis au point des cartes aide-mémoire sur les professions pour fournir aux candidats de l'information au sujet des types de postes disponibles au sein du Ministère. Le programme s'annonce prometteur puisque huit personnes handicapées ont été embauchées au cours du dernier trimestre.

Développement des ressources humaines Canada a entrepris plusieurs initiatives nationales en vue d'améliorer la représentation des minorités visibles au sein du Ministère. Il a tout particulièrement consolidé ses efforts de recrutement externe en faisant paraître des offres d'emploi dans les journaux de la région métropolitaine de

Toronto, afin de cibler les communautés des minorités visibles, et en organisant des séances d'information à l'intention des associations communautaires œuvrant auprès de groupes désignés. Ces associations ont ensuite été informées des concours et possibilités qui se présentaient.

L'**Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec** a aussi adopté un processus de recrutement ciblé et s'est prévalue du programme Accès rapide de la Commission de la fonction publique du Canada qui fait la promotion de l'embauche de personnes handicapées. Au cours de l'année, ces mesures ont permis d'améliorer la représentation des groupes désignés dans l'Agence; 10 des 36 personnes embauchées de l'extérieur du gouvernement étaient membres des groupes désignés.

Le Programme co-op pour les étudiants et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant sont de bons moyens d'attirer les jeunes des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. En plus de leur offrir une bonne expérience de travail, les ministères et organismes peuvent avoir recours à des programmes de préparation à l'emploi afin d'embaucher pour une période indéterminée ces étudiants au terme de leurs études.

Citoyenneté et Immigration Canada a embauché 15 étudiants autochtones à l'aide du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. En outre, afin de répondre à ses besoins éventuels de personnel, le Ministère maintient une base de donnée d'étudiants compétents et d'employés occasionnels qui sont membres d'un groupe désigné.

Responsabilisation et récompenses

Citoyenneté et Immigration Canada a adopté une approche restrictive en matière de dotation afin d'améliorer rapidement la représentation des groupes désignés à tous les niveaux. Selon cette approche, le directeur général pertinent doit approuver le processus de recrutement choisi pour combler les postes opérationnels vacants dans une direction ou région. Le sous-ministre approuve le processus choisi pour doter les postes de niveau EX. De plus, une prime de un point de pourcentage est accordée en vertu du régime de rémunération au rendement des EX aux cadres qui démontrent des efforts soutenus en vue de réaliser leurs objectifs au chapitre de l'équité en emploi.

La responsabilisation au chapitre de l'équité en emploi fait partie de nombreuses ententes de rendement du personnel cadre ainsi que de certains autres gestionnaires dans les ministères et organismes. Par exemple, à **Environnement Canada**, l'un des objectifs des ententes de rendement des cadres supérieurs prévoit que la personne doit démontrer son apport aux initiatives sur la représentativité des effectifs et la gestion de la diversité. À **Développement des ressources humaines Canada**, chaque sous-ministre adjoint et

cadre régional a son plan d'action au chapitre de l'équité en emploi qui énonce comment la personne composera avec les secteurs où il existe une sous-représentation et des obstacles. Ces cadres, ainsi que les gestionnaires qui touchent une rémunération au rendement, doivent réaliser les objectifs établis au chapitre de l'équité en emploi.

Environnement Canada offre le Prix du leadership en diversité qui reconnaît les employés de tous les niveaux dont le comportement ou l'attitude ont contribué à l'avancement du programme ministériel d'équité en emploi ou de gestion de la diversité. Ce prix célèbre les modèles de comportement et rehausse le profil de l'équité en emploi et de la diversité au sein du Ministère.

Maintien en poste

> Dans un monde et un milieu de travail en évolution, les gestionnaires doivent instaurer un climat de confiance, reconnaître et valoriser le travail bien fait, promouvoir activement la diversité en milieu de travail, inciter à collaborer et promouvoir la communication ouverte.
>
> *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*

Tout comme c'est le cas pour tous les employés, les besoins du milieu de travail à l'égard d'employés provenant de groupes désignés peuvent varier. Dans le cadre des efforts en vue de maintenir ces employés en poste, les organisations ont adopté une stratégie en deux volets :

- mieux équiper les gestionnaires et leur fournir la formation et les outils;
- fournir aux employés un moyen de faire connaître leurs préoccupations en ce qui concerne l'inclusion et les aménagements spéciaux.

Formation et outils pour les gestionnaires

Citoyenneté et Immigration Canada a imposé comme exigence que tous les employés et les gestionnaires reçoivent de la formation sur la diversité au cours des deux prochaines années. La formation porte sur la nature des différences dans le milieu de travail, sur les stéréotypes qui peuvent exister et sur la manière dont ces stéréotypes peuvent nuire au milieu de travail. On prévoit aussi offrir, au cours des deux prochaines années, une formation sur la dotation et les outils de sélection impartiaux à l'intention des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs.

Le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a offert une formation sur l'équité en emploi à plus de 260 cadres et professionnels et a mis au point un manuel de pratiques exemplaires relatives aux ressources humaines et à l'équité en emploi.

Santé Canada a publié un guide sur l'équité en emploi à l'intention des gestionnaires afin de les informer de leurs rôles et responsabilités au chapitre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce guide contient de l'information fondamentale au sujet de la *Loi* et ses applications ainsi que des suggestions à l'intention des gestionnaires et des exemples de pratiques exemplaires. Il sera affiché sur le site Web de Santé Canada au début de 2002.

Patrimoine canadien a organisé plusieurs forums, où ont assisté quelque 400 gestionnaires et cadres supérieurs de l'ensemble des régions, afin de favoriser une meilleure compréhension de l'équité en emploi et la diversité. Chaque participant a reçu une trousse d'information au sujet de la planification des ressources humaines, un profil démographique du Ministère, une liste des options en matière de dotation et un guide des gestionnaires intitulé *Le personnel : votre principal atout, parties 1 et 2* (financé par le PMPÉE en partenariat avec Santé Canada).

Industrie Canada a mis au point un *Guide du gestionnaire pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts*, grâce au financement du PMPÉE. Ce guide énonce la responsabilité de fournir de l'information sur des supports de substitution pour les citoyens et les employés qui sont handicapés, et démontre les avantages de la planification à l'égard de ces supports aux étapes initiales de la production.

Créer un milieu de travail inclusif pour tous les employés

L'initiative « Fire Within Lodge » de **Santé Canada** encourage les employés autochtones à participer à une organisation qui est favorable à l'égard de leur culture. Ce programme fait connaître leur culture, crée un environnement qui fait place aux enseignements traditionnels et aux soins holistiques prodigués par les Aînés, les guérisseurs et les enseignants traditionnels, et offre des conseils et une orientation. Le programme, qui est offert à tous les employés du Ministère, favorise une meilleure connaissance des Autochtones.

Dans la région de l'Atlantique, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a adopté une charte des ressources humaines qui énonce différents principes facilitant la réalisation des objectifs stratégiques du secteur régional, ce qui comprend l'équité en emploi et la diversité. Conjointement avec l'élaboration de cette charte, il y a eu la création du poste de gestionnaire régional, Bureau de l'équité en emploi et de la diversité, pour aider la région à avancer sur ce front.

Le Comité consultatif national sur l'équité en emploi de la **Commission de l'immigration et du statut de réfugié**, créé en 1999, a tenu deux réunions au cours de la dernière année. Le Comité, qui est composé de membres des quatre groupes désignés, ainsi que de représentants des syndicats, des employés des régions et de l'administration centrale a joué un rôle déterminant dans la promotion d'un plan national sur l'équité en emploi. Dans le cadre des efforts pour traiter des questions régionales, la Commission a établi d'autres réseaux de groupes désignés. Toronto et Vancouver ont également un représentant au Comité consultatif national sur l'équité en emploi.

Le 10 décembre, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, **Citoyenneté et Immigration Canada** a lancé une campagne de sensibilisation qui se poursuivra pendant toute l'année. Cette campagne biennale, lancée en 1999, s'est poursuivie pendant toute l'année 2000. Elle a mis en relief les questions touchant l'acceptation des pratiques religieuses dans le milieu de travail, ce qui a suscité un intérêt marqué auprès de nombreux employés membres à des minorités visibles.

Le Comité consultatif sur les femmes au travail d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** a tenu son deuxième symposium annuel sous le thème « Des solutions à la surcharge de travail ». On y a présenté des solutions pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales, solutions qui se sont avérées efficaces dans d'autres ministères et dans le secteur privé. L'événement a attiré une bonne représentation régionale et des deux sexes.

Aménagement du lieu de travail

Par l'entremise de différentes stratégies d'aménagement du lieu de travail, les ministères et organismes continuent d'assurer un milieu de travail réceptif dans la fonction publique fédérale. Par exemple, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** dispose d'un consultant à temps plein chargé des questions d'aménagement du lieu de travail, qui administre sa *Politique globale sur l'aménagement du lieu de travail* et qui aide les gestionnaires à traiter des exigences des employés en matière d'aménagement. Un financement central est disponible lorsque les coûts d'aménagement sont supérieurs à

1 000 $. De plus, le Ministère a conclu un marché avec le Conseil canadien de la réadaptation et du travail en vue d'offrir des services spécialisés et des conseils pour traiter des questions d'aménagement du lieu de travail.

Patrimoine canadien a produit un document qui énonce les politiques et lignes directrices du Ministère pour la création d'un milieu de travail inclusif et sans obstacle et qui clarifie les obligations des gestionnaires à cet égard. Afin de soutenir la mise en oeuvre de la politique, le Ministère a créé un fonds ministériel de 30 000 $ pour défrayer les coûts des aides à l'aménagement.

En septembre 2000, le Centre de technologie informatique adaptée de l'**Agence canadienne de développement international** a ouvert ses portes. Ce centre aide les employés qui ont des handicaps à court ou à long terme à utiliser des systèmes technologiques; il met également à l'essai de nouvelles technologies et de nouveaux logiciels qui pourraient faciliter le travail de ces employés. Le Centre est utile à tous les employés puisque son approche proactive permet de prévenir l'apparition de problèmes liés aux technologies. En assurant un meilleur accès aux outils et à l'information, le Centre permet à l'Agence d'embaucher et de maintenir en poste des personnes dont l'apport à leur milieu de travail serait, autrement, limité.

Apprentissage et développement de carrières

La richesse d'une organisation apprenante vient de sa diversité, c'est-à-dire la diversité des personnes qui la composent, de leurs idées et de leurs points de vue. Dans le contexte de la fonction publique, il est particulièrement important qu'elle soit à l'image de la société diversifiée qu'elle dessert — ses différentes cultures, histoires et expériences. Ce sont les éléments de la richesse d'une organisation apprenante publique qui font qu'elle arrive à formuler de meilleurs conseils stratégiques et à assurer un meilleur service aux citoyens.

La fonction publique : une organisation apprenante d'un océan à l'autre - Sur la voie de l'avenir, juin 2000

Le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a inscrit les 150 secrétaires du Ministère (SCY-4) – toutes des femmes et 6,7 p. 100 d'entre elles appartenant à un autre groupe désigné – au programme de perfectionnement professionnel des agents administratifs. Au terme du programme, les participantes ont été promues dans un poste d'agente de bureau subalterne (AS-2). Il s'agit du plus important exercice de promotion mené par le Ministère.

Grâce au soutien du PMPÉE, **Citoyenneté et Immigration Canada** a créé un programme de perfectionnement professionnel pour les membres des minorités visibles. Le programme de trois ans vise à réduire la concentration de minorités visibles dans les postes de niveau inférieur en développant leurs compétences en matière de supervision et de gestion. On créera ainsi un bassin de candidats de niveau EX moins 2 capables de progresser au niveau EX moins 1. En 2000-2001, cinq employés ont participé au programme, et on prévoit un niveau accru de participation au cours des deux prochaines années.

Le Programme de gestion de carrière à l'intention des nouveaux agents de développement de l'**Agence canadienne de développement international** connaît toujours un franc succès; le tiers des personnes qui reçoivent des lettres d'offre de niveau PM-1 proviennent de groupes désignés. Le Programme a été lancé en 1996 et a joué un rôle important dans l'amélioration de la participation des membres des groupes désignés au fil des années. L'ACDI a aussi lancé un Programme de perfectionnement professionnel des cadres pour les membres des groupes désignés afin de faciliter le perfectionnement et l'avancement de personnes appartenant à des groupes désignés qui ont le potentiel pour devenir des cadres. Les candidats acceptés ont reçu un rapport sur l'évaluation des profils de rendement pour la nomination de cadres de la CFP, ils ont eu de l'aide pour l'élaboration d'un plan d'apprentissage personnel et ils ont été jumelés à des mentors.

Statistique Canada a créé un programme de sélection et de perfectionnement des cadres de direction afin de combler les besoins prévus en matière de dotation de postes de direction dans les années à venir. Parmi les neuf employés ayant participé au programme en 2000-2001, trois étaient des femmes et un provenait d'une minorité visible. Les candidats ont été nommés au niveau EX-1 et seront promus au niveau EX-2 au terme d'une période de formation personnelle et de mentorat.

Grâce au financement du PMPÉE, **Affaires indiennes et du Nord Canada**, à titre de ministère responsable, et cinq autres ministères ont mis sur pied un centre d'orientation de carrière pour les membres des minorités visibles et les personnes handicapées dans la région de la capitale nationale. Trois ateliers, nommés « Nouveaux horizons », ont été mis sur pied pour fournir aux participants les outils et les stratégies nécessaires pour atteindre leurs objectifs professionnels.

Le Bureau de la condition des personnes handicapées de **Développement des ressources humaines Canada** a mis au point, en collaboration avec l'**Agence des douanes et du revenu du Canada**, un cours de formation pour les employés et les gestionnaires en vue de les sensibiliser à la question de l'aménagement du lieu de travail pour les employés handicapés et à leur fournir des suggestions pratiques. Le cours intitulé *Just Ask Me! Discussing Workplace Accommodation* a été conçu de façon à permettre une intégration facile dans les programmes de formation de la fonction publique fédérale.

Santé Canada a mis au point et financé un programme de formation linguistique pour les membres des groupes désignés qui, au cours des cinq dernières années, ont reçu une évaluation négative dans le test de base d'aptitude linguistique. Le programme est conçu pour aider les cadres de niveau EX-1 à EX-4 à apprendre l'anglais ou le français comme langue seconde afin d'améliorer leurs possibilités de promotion. Ce cours est donné à temps partiel pendant les heures de travail. En mars 2001, 145 personnes étaient inscrites. Parmi celles-ci, 61 p. 100 étaient des membres des minorités visibles, 31 p. 100 étaient des femmes, 4 p. 100 étaient des personnes handicapées et 3 p. 100 étaient des Autochtones.

Grâce au financement du PMPÉE, le **ministère de la Justice Canada** a mis au point un Programme d'éducation et de formation postsecondaires pour les Inuits du Nunavut afin d'améliorer l'emploi, la représentation et le maintien en poste des Inuits au bureau régional du Ministère au Nunavut. Le programme offre à des étudiants inuits de la formation postsecondaire dans le domaine juridique ou un domaine connexe et leur permet de travailler pour le Ministère au terme de leurs études.

Conclusion

Le Conseil du Trésor est bien décidé à mettre en œuvre l'équité en emploi au sein de son effectif, non seulement en vertu de la *Loi* mais parce qu'il veut respecter ses obligations à titre d'employeur de la fonction publique du Canada. Cette détermination tient à sa vision d'une fonction publique représentative de la diversité canadienne et à sa conviction qu'il sera ainsi davantage en mesure de susciter la confiance et le respect de tous les Canadiens et les Canadiennes, puisque ses politiques et ses programmes sont élaborés en fonction de leurs besoins.

En tant qu'institution nationale, la fonction publique du Canada se doit de considérer la candidature de tous les Canadiens et les Canadiennes compétents. De par notre vision, nous devons exiger autant de nous-mêmes que des autres. En outre, notre rôle stratégique et notre objectif qui est d'être un employeur exemplaire nous poussent inévitablement vers l'excellence, rien de moins.

Il est clair que, alors que nous cherchons à devenir une institution vraiment représentative et inclusive, des mesures s'imposent sur divers fronts. Nous devons d'abord améliorer nos communications et continuer à réfuter le mythe que l'équité en emploi est de la discrimination à rebours. Nous devons continuer à tenir compte de la force de la diversité et à respecter nos valeurs intrinsèques, soit le respect des autres, la justice, l'honnêteté, la confiance et l'intégrité, dans nos échanges interpersonnels et avec nos concitoyens. Nous devons utiliser la technologie pour supprimer les obstacles à la participation de tous les Canadiens et les Canadiennes et ainsi leur assurer l'accès au gouvernement et à ses services, et l'intégration au sein de notre effectif. Nous devons solidifier nos partenariats à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement, établir une capacité de surveillance active suffisante pour nous assurer que nos efforts produisent les résultats escomptés, et continuer à recenser et à favoriser l'innovation et les pratiques exemplaires pour mettre en œuvre l'équité en emploi dans les institutions fédérales.

Nous pouvons nous féliciter des progrès accomplis et faire ressortir les éléments qui nous ont permis de devenir plus représentatif et inclusif, mais il nous reste plusieurs défis à relever. En sa qualité de conseil de gestion du gouvernement, le Conseil du Trésor poursuivra la modernisation de ses pratiques de gestion, incluant la modernisation de la gestion des ressources humaines et l'amélioration des services aux citoyens canadiens.

Le programme de modernisation comprend un certain nombre de concepts clés, notamment : la clarification du rôle des divers intervenants dans le domaine de la gestion des ressources humaines; l'accroissement de la responsabilité et de la responsabilisation des gestionnaires sur le plan de la gestion des ressources humaines; l'équité en emploi; et la collaboration avec les syndicats. Se moderniser, c'est aussi se doter des moyens pour atteindre l'excellence au XXI^{e} siècle ainsi que pour attirer, perfectionner et maintenir en poste les personnes possédant les compétences nécessaires pour bien servir la population canadienne. Ces concepts rejoignent les objectifs de l'équité en emploi, en ce qu'ils cherchent à supprimer les obstacles pour permettre à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes de démontrer leur capacité au sein d'une fonction publique qui valorise l'excellence et en tire profit.